

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per i dipendenti delle Piccole e Medie Imprese Edili artigiane
Industriali e Affini

In vigore dal 1° Giugno 2025 al 31 Maggio 2028

Proprietà intellettuale riservata

Le associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, a piena e totale tutela del testo contrattuale, ne inibiscono la riproduzione totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione a tutela dei propri diritti.

Il giorno tredici del mese di maggio dell'anno 2025, in Roma presso la sede Confimprenditori in Via Lungotevere dei Mellini 44, le sotto indicate organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, a seguito delle trattative nazionali intraprese e delle pre-intese tecniche intervenute, si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito nominato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili artigiane industriali e affini. All'atto della stipula sono presenti:

Per le Associazioni dei Lavoratori:

- **FISMIC CONFSAL** – Sindacato autonomo dei metalmeccanici e industrie collegate (C.F. 80088140019), rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo

E

Per le Associazioni dei Datori di Lavoro:

- **CONFIMPRENDITORI** - Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti (C.F. 92020470834), rappresentata dal Presidente Nazionale Stefano Ruvolo

Le sottoscritte organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo e regolarizzazioni dei rapporti di lavoro dipendente per il settore delle Piccole e Medie Imprese edili artigiane industriali e affini il presente C.C.N.L. composto da una premessa, III parti, 108 articoli e 08 allegati.

Roma, 27 Maggio 2025

Associazione Datori di Lavoro:

CONFIMPRENDITORI



Associazione dei Lavoratori:

FISMIC CONFSAL



SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente C.C.N.L. vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla legge 8.8.85, n. 443, delle piccole imprese industriali, delle società cooperative e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativista, che operano nel settore delle costruzioni edili ed attività affini e, in particolare, nelle seguenti attività:

- 1) costruzioni edili e cioè costruzioni di fabbricati ad uso pubblico e privato nonché le opere necessarie al completamento e alle rifiniture delle costruzioni stesse compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il carico, lo scarico di cantieri e di opere provvisoriale in genere e lo sgombero dei materiali;
- 2) intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- 3) decorazione e rivestimenti in legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali, artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico e altri rivestimenti, applicazione di tappezzerie;
- 4) pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- 5) preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- 6) posa in opera di attrezzature varie di servizio;
- 7) lavori murali per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici
- 8) spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici, sgombero della neve dai tetti;
- 9) costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, impianti di depurazione ecc.;
- 10) pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- 11) costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- 12) costruzione o installazione di cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) compresa la demolizione, per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- 13) costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, compreso lo sgombero della neve e altri materiali;
- 14) costruzione, manutenzione e demolizione di strade ferrate e tranvie;
- 15) messa in opera di pali, tralicci e simili;
- 16) costruzione di linee elettriche e telefoniche;
- 17) scavi e rinterrati e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni di acqua, gas, telefonia, ecc.;



- 18) realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
- 19) costruzione di opere marittime, lacuali e lagunari in genere;
- 20) movimenti di terra e cioè scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili);
- 21) esecuzione di segnaletica stradale orizzontale; posa in opera di segnaletica;
- 22) demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- 23) demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- 24) progettazione lavori di opere edili;
- 25) manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
- a) fabbricati ad uso abitazioni;
 - b) fabbricati ad uso agricolo, industriale, e commerciale;
 - c) opere monumentali;
- 26) attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili.



NOTA A VERBALE

Fatta eccezione per i lavoratori dipendenti direttamente dall'impresa o consorzio artigiano che esegue lavori sopra elencati, non si intendono sottoposte alle norme del presente contratto le attività connesse per complementarità e/o sussidiarietà all'edilizia, compresi gli installatori di impianti, o quando le stesse attività siano regolamentate da contratti artigiani di altre categorie.

Il presente contratto non si applica al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di porto.

Il presente Ccnl può essere validamente e con efficacia applicato solo dalle aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. con l'iscrizione ed il versamento della contribuzione all'Ente Bilaterale Confederale - EBICON e con il versamento a Fondo Salus Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa al fine di garantire ai lavoratori la totalità delle controprestazioni, delle assistenze e dei diritti contrattualmente previsti, in aderenza ai contenuti del Ccnl di cui trattasi.

PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEGLI INVESTIMENTI, SULLA POLITICA INDUSTRIALE E SULLE POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

SISTEMI DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE

Le Parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, concordano l'istituzione di un sistema di concertazione e di un sistema di informazione sulle materie e secondo le modalità e i criteri stabiliti dalla seguente disciplina.

Il sistema di concertazione si inserisce nell'ambito delle relazioni sindacali articolate nel presente CCNL.

Il sistema di informazione si inserisce nell'ambito delle relazioni sindacali a carattere non negoziale.

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

A) SISTEMA DI CONCERTAZIONE

Il sistema di concertazione tra le Parti è finalizzato ai seguenti obiettivi:

- sviluppare il confronto tra le Parti sugli indirizzi generali del settore in materia delle politiche della domanda, politiche industriali, politiche di mercato e della formazione professionale;
- definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli enti paritetici nazionali e territoriali, nell'ambito delle funzioni stabilite per questi enti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le Parti convengono sulla costituzione dell'Osservatorio, quale strumento di elevazione delle dinamiche del settore, le cui funzioni sono disciplinate da un apposito Regolamento, convenendo che comunque ciò non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo per le imprese.

La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali, che si svolgono di norma entro marzo e settembre di ciascun anno o su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente CCNL.

LIVELLO NAZIONALE

In occasione delle sessioni nazionali di concertazione le parti si confrontano sui seguenti indirizzi generali del settore:

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



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

LIVELLO REGIONALE

Semestralmente, su richiesta di una delle Parti, le Organizzazioni regionali di categoria degli artigiani e dei lavoratori, si incontreranno per l'esame dello stato di attuazione dei provvedimenti legislativi riguardanti il settore anche in relazione al ruolo dell'Ente Regione, nonché sulle prospettive globali di investimento relative al credito agevolato delle imprese artigiane ed indirizzato al sostegno e allo sviluppo della piccola impresa anche in riferimento alla crescita delle strutture consortili del settore edile e affini.

Le Parti si impegnano per un coordinamento della politica dei finanziamenti e della formazione professionale rivolta in modo particolare all'occupazione giovanile tenendo in considerazione le iniziative dell'Ente Regione per le sue specifiche competenze.

Le Parti concordano, infine, per un confronto in merito ai problemi dell'occupazione e per sviluppare iniziative che favoriscano, in relazione a tale problema, prospettive di sviluppo per le imprese artigiane.

LIVELLO TERRITORIALE

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

- mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere con particolare riferimento all'artigianato e alle piccole imprese;
- mercato del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, all'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità, attività degli enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, della lotta alla evasione contributiva, realizzando i necessari intrecci con gli enti pubblici preposti.

B) SISTEMA DI INFORMAZIONE

Ferma restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori, di norma una volta l'anno, in appositi incontri convocati dalle Associazioni territoriali su richiesta delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, i consorzi artigiani con un fatturato annuo




di oltre 15 milioni di euro, aggiudicatari di opere di significativa rilevanza a livello territoriale, al fine di una valutazione congiunta, alle rappresentanze sindacali territoriali, forniranno informazioni su:

- situazione e previsioni produttive e occupazionali dei Consorzi;
- struttura e andamento dell'occupazione;
- mutamenti organizzativi e tecnologici e conseguenze nelle condizioni di lavoro;
- programmi formativi in relazione alle necessità e qualificazione delle risorse umane;
- programmi di azioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni.

Nel caso di richiesta o comportamenti il contrasto con la presente disciplina, la questione è automaticamente di competenza delle Associazioni nazionali stipulanti, le quali si incontreranno, entro 30 giorni dalla richiesta delle Parti, per l'esame e la definizione della controversia interpretativa.

Le Parti si impegnano ad intensificare la loro azione perché da parte degli enti competenti si impedisca l'uso del lavoro nero e l'evasione contributiva, fenomeni che, oltre ai gravi danni sociali, producono concorrenza sleale e aggiungono difficoltà alle imprese rispettose delle norme.

C) SISTEMA CONTRATTUALE

LIVELLO NAZIONALE

Al livello contrattuale nazionale spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definirne il contratto collettivo.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale tratta in particolare i seguenti argomenti:

- le relazioni sindacali di settore
- le materie da rinviare o rimettere al livello regionale
- il sistema di classificazione
- la retribuzione
- l'orario di lavoro
- le normative sulle condizioni di lavoro, sicurezza e igiene
- le azioni positive per le pari opportunità
- gli Enti paritetici
- la costituzione di eventuali Fondi di categoria
- altre materie tipiche del CCNL

LIVELLO REGIONALE

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato spetta alle Organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare il C.C.N.L. alle realtà regionali del settore e definire l'elemento economico di 2° livello che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevato attraverso alcuni indicatori convenuti tra le Parti.

In presenza di aree provinciali caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore e da consolidata tradizione contrattuale, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato dalle Organizzazioni regionali alle corrispondenti strutture territoriali, fermo restando la collocazione delle intese raggiunte all'interno degli accordi regionali, il tutto entro le previsioni di cui all'art. 24, legge n. 196/97.

Le Parti concordano che, in caso di contrasto in ordine all'applicazione della normativa su indicata, le relative questioni, ad iniziativa anche di una sola delle Parti territoriali, siano demandate al livello nazionale il quale, entro 15 giorni dalla richiesta, assumerà le conseguenti determinazioni tenendo conto della realtà contrattuale consolidata.

PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità e organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le Parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure e i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale rispetto alla scadenza del precedente contratto.

LIVELLO NAZIONALE



Ciascuna delle Parti può inviare la disdetta del C.C.N.L. non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il C.C.N.L. mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista.

La piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista.

Entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

A partire dalla data di apertura del negoziato le Parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente.

Trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le Parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali.

Trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le Parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle Parti è abilitata ad

avanzare tale richiesta. Trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio le Parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le Parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle Organizzazioni sindacali oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo) nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE (IVC)

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la IVC cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

LIVELLO REGIONALE



La definizione dei CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure.

La piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza.

Entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

A partire dalla data di apertura del negoziato le Parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo. Trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le Parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali.

Trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le Parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore Regionale al Lavoro. Ciascuna delle Parti è abilitata ad avanzare tale richiesta.

Trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le Parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le Parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle Organizzazioni sindacali oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del CCRIL, nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai C.C.N.L. a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

A livello regionale, le Parti, inoltre, valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore delle costruzioni nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.



PROTOCOLLO SUL SISTEMA DELLE CASSE EDILI



Il sistema della Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) è l'unico strumento di riferimento per la piena attuazione dell'autonomia contrattuale dei settori e delle imprese di cui alla sfera di applicazione.

DISCIPLINA GENERALE DEL PRESENTE CCNL

Le Parti, in conformità a quanto previsto dall'art. 37, legge n,109, 11.2.94, sull'obbligo che i diversi Organismi paritetici istituiti attraverso la contrattazione collettiva devono intendersi reciprocamente riconosciuti tutti i diritti, i versamenti, le indennità e le prestazioni che i lavoratori hanno maturato presso gli Enti nei quali sono stati iscritti, concordano di darne piena e immediata attuazione.

A tal fine le Parti confermano la necessità di giungere alla definizione di un Protocollo d'intesa tra i soggetti costituenti i diversi sistemi di Casse Edili per avviare la razionalizzazione delle procedure al fine di favorire l'effettivo reciproco riconoscimento tra i sistemi stessi.

In proposito, le Parti concordano che i principi e il dettato dell'art. 37, legge n. 109/94, hanno valore interpretativo e non innovativo e in tal senso vanno applicati e contrattualmente attuati.

STRUMENTI DI DIFESA DELL'OCCUPAZIONE IN CASO DI DIFFICOLTA'

AZIENDALI DI CRISI DEL MERCATO

Fermo restando l'utilizzo, in rapporto alle specifiche esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti, in via sperimentale, per la vigenza del presente contratto nazionale, le Parti convengono che a fronte di casi di:

- temporanea difficoltà di mercato;
- crisi;
- ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale, che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro in modo particolare nelle Regioni del Mezzogiorno.

A tal fine, nell'ambito di accordi da stipularsi in sede di Ufficio Regionale del Lavoro e Massima Occupazione, le Parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche ed organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare:

- i permessi individuali, le ore di riduzione di orari e i periodi di aspettativa;
- i residui individuali delle giornate di ferie;
- la fruizione delle festività cadenti di sabato o domenica;
- la fruizione delle festività del 2 giugno e del 4 novembre per le quali, nelle occasioni previste dal presente articolo, verranno corrisposte 2 giornate di riposo retribuito in sostituzione del trattamento economico previsto;
- contratti a tempo parziale

Parte I - REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 1 - Assunzione

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

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 assegnata e le mansioni cui deve attendere
- 3) La durata dell'eventuale periodo di prova
- 4) La prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato

5) Il trattamento economico iniziale

6) Il contratto di lavoro applicato

7) La sede di lavoro



Art. 2 - Documenti

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

- la carta d'identità o altro documento equipollente;
- i documenti atti a comprovare il diritto all'assegno per il nucleo familiare;
- il codice fiscale.

Nel caso in cui l'operaio ne sia sprovvisto, l'impresa provvederà a far munire l'operaio dei documenti di cui trattasi.

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

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

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.

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

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

Art. 3 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata con un periodo di prova pari a 25 giorni di effettivo lavoro per operai di 4° livello, 20 giorni di effettivo lavoro per operai specializzati, 15 giorni di effettivo lavoro per operai qualificati e 5 giorni di lavoro per tutti gli altri operai. Durante tale periodo è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità.

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

fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria di inquadramento, deve essere fatta per iscritto all'atto dell'assunzione.

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

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

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare detto periodo qualora la malattia non abbia durata superiore a quella del periodo di prova.

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 2 mesi 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 due mesi, su richiesta 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 avere 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.

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libretto di lavoro 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 libretto di lavoro 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 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 13 ore giornaliere, in base all'art 7 del D. Lgs. 66/03.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del presente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art 39 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. 23 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle Rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 13 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, di cui all'art 94, 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. 23 del CCNL.

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. 23 del presente contratto.

B) 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 all'Allegato A, 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 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. 26 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 4) dell'art. 21.

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;
- i premi ed 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 dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 21.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, 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 in cui le ore di cui al punto B) del presente articolo, comma 1, 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 comma 6.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al comma 5, 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. 26 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. 7 - Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con RD 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.

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

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

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri 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), art. 26, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 24.

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 6.

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 € 20,00 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 quell'operaio cui sia stato richiesto per iscritto dall'impresa di pernottare in cantiere.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 8 - 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 nastri orari gli operai devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne

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

Art. 9 - 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. 26, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 23, punto 5).

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. 10 - 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: qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 11 - Sospensione e riduzione di orario

Le parti si impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto.

Le parti interverranno altresì presso gli Organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni di autorizzazioni prese dalle Commissioni competenti. Inoltre, le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione dell'orario.

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

Per il singolo operaio, sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un periodo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale dell'INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

Art. 12 - 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 dalla interruzione dell'orario normale concordato tra l'impresa e gli operai.

I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di 1 ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 10 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.

In caso di ripartizione su 5 giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha la facoltà di recuperare a regime normale nel 6° 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. 13 - 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 carovane per i lavori pesanti) di cui alla tabella allegata A che forma parte integrante del presente articolo.

In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui ai precedenti artt. 6 e 8 resta convenuto che il valore orario dell'indennità di cui all'allegata tabella, è ragguagliato:

- ex contingenza

A) per gli operai di produzione: a 1/173 della contingenza mensile;

B) per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia; a 1/216 della contingenza mensile;

C) per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base di cui alla lett. a) della tabella allegata A) del presente contratto, il valore orario della indennità di contingenza è ragguagliato: a 1/173 della contingenza mensile;

D) per i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili: a 1/260 della contingenza mensile.

Art. 14 - Elemento variabile della retribuzione (EVR)

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore all'1.7.25, per la circoscrizione di propria competenza l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore al 1° gennaio 2025 secondo criteri e modalità di cui all'art. 42.

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.

L'elemento variabile della retribuzione andrà a sostituire, dal 1° luglio 2025, l'elemento economico territoriale (EET) il quale, verrà conglobato, sempre a decorrere dal 1° luglio 2025, nell'indennità territoriale di settore.

Art. 15 - 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 la 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 lavoratori a cottimo sono quelle previste dagli artt. 33 e 38 del presente CCNL.

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 a 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. 16 - Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro.

È 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. 17 - Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e nei subappalti

a) L'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine ed attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto e del subappalto.

b) 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).

c) L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, 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. 42 dello stesso. L'impresa è tenuta a comunicare alla Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa 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. 42, redatta secondo fac-simile 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.

d) 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).

e) 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. 36 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante e subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

f) 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.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle imprese per le quali vigono C.C.N.L. diversi da quelli riguardanti le imprese edili e affini.

Art. 18 - Commissione Paritetica Tecnica per la certificazione di cui al D. Lgs. n. 276/03

Le parti nazionali provvedono, entro il 31.12.2024, 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 10.9.03.

Art. 19 - 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), art. 21.



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

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente.

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'art. 43 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito 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 22.

Le suddette norme contenute nell'art 22 sono compatibili con l'art. 10, DL n. 66/03, in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 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.

Art. 20 - 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. 22.

Art. 21 - 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 infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- lunedì successivo alla Pasqua
- 2 giugno (Anniversario della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (S. Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)

- ricorrenza del S. Patrono del luogo ove ha sede il cantiere e in alternativa ove ha sede l'impresa.

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

Per le festività di cui ai punti 3) e 4), il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio a norma di legge nella misura di 8 ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4, art. 26.

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.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 o 60 ore in attuazione dell'art. 8, il trattamento economico per le festività è pari a 9,6 ore.

A norma della legge 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 2 settimane.

Per la festività soppressa del 4 novembre agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4), art. 26, per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione.

Art. 22 - Accantonamento presso la Edil Cassa Nazionale (E.C.N.)

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art 19) e per la gratifica natalizia (art. 20) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,50% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4), art. 26, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui ai punti 3 e 4) dell'art 21.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo vanno accantonati da parte delle imprese presso la Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) secondo quanto stabilito localmente dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

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

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

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'art. 25;
- i premi ed 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, come già nei precedenti C.C.N.L. in relazione alle caratteristiche dell'industria edile, della incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 21.

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 28, penultimo comma, ad accantonare presso la Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) la percentuale nella misura del 18,50% lordo (allegato D).

Durante l'assenza dal lavoro per malattia professionale o infortunio sul lavoro l'impresa è tenuta ad accantonare presso la Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) 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 Edil

Cassa Nazionale (E.C.N.) di un apposito contributo stabilito dagli accordi stessi e che potrà essere variato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione.

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

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

Gli importi come sopra accantonati saranno corrisposti dalla Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni di cui sopra.

La Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) è tenuta ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie soltanto a seguito del versamento da parte dell'impresa. alla Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) 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 Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) in base al presente articolo e dalla stessa non ancora liquidati all'operaio.

Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 19 e 20, 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 CIG, in caso di sospensione di lavoro per cause meteorologiche e di sospensione di lavoro in genere.

Art. 23 - Lavoro straordinario notturno e festivo

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, è considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 6 e 8 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli art. 8 e 10, RD 10.9.23 n. 1955 e dal RD 10.9.23 n. 1957.

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

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

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





A scopo informativo, con periodicità bimestrale, l'impresa fornirà alle RSU indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 21, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

	TIPOLOGIA	PERCENTUALE
1	Lavoro straordinario diurno	35%
2	Lavoro festivo	45%
3	Lavoro festivo straordinario	55%
4	Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	28%
5	Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%
6	Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	12%
7	Lavoro notturno del guardiano	8%
8	Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%
9	Lavoro notturno straordinario	40%
10	Lavoro festivo notturno	50%
11	Lavoro festivo notturno straordinario	70%
12	Lavoro domenicale con riposo compensativo, escluso i turnisti	8%

ADM

Le suddette percentuali sono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci nn. 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo la percentuale di cui alla voce n. 6.

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

La media delle 48 ore settimanali è 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. 24 - Indennità per lavori speciali disagiati

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio appresso elencate vanno corrisposte in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art 26 e per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

GRUPPO A)

LAVORI VARI



	LAVORI VARI	Tabella unica Nazionale	Situazione Extra
1	Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuano oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2	Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3	Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti e normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5	12
4	Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5	Lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6	Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7	Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli	10	10

	stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapori o con altri analoghi mezzi, crei per gli stessi operai addetti condizioni di effettivo disagio		
8	Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tali da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
9	Lavori eseguiti in stabilimenti che producono o impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura o in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo o di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetta a tale titolo uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11	17
10	Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11	Lavori di scavi a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore a m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20

AM

12	Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% e oltre	13	22
13	Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
14	Lavori in acqua (per i lavori in acqua devono intendersi quelli nei quali nonostante i mezzi protettivi disposti dalla impresa l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)	16	28
15	Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16	Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato e dal piano superiore basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato stesso	17	35
17	Costruzione di pozzi a profondità da m. 3,50 a m. 10	19	35
18	Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19	Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3	20	35
20	Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21	Costruzione di pozzi a profondità oltre m. 10	22	40
22	Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

In situazione extra si trovano le seguenti province: Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna, Savona.

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

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico all'operaio che è costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli e gli stivali di gomma.

GRUPPO B)



LAVORI IN GALLERIA

Al personale addetto ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura è determinata dalle Associazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro il valore massimo sotto indicato:

	Attività	Percentuale
A	Per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico di materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio	46%
B	Per il personale addetto ai lavori di rivestimento, 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	18%



Fino a nuove determinazioni delle Associazioni territoriali a norma del comma precedente, resta in vigore l'indennità percentuale prevista.

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 km. 1 dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni 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 supera i 5 Km dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

Nel caso di gallerie che si estendono in più circoscrizioni territoriali con differenti percentuali delle indennità di cui al comma 1, le parti direttamente interessate possono promuovere la

determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di misure percentuali unificate sulla base di criteri ponderati ritenuti dalle Associazioni medesime appropriati al caso di specie.

GRUPPO C)

COSTRUZIONE DI LINEE ELETTRICHE E TELEFONICHE

Agli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche, aeree o sotterranee, compresa la posa in opera dei conduttori non in tensione è dovuta un'indennità nella misura del 15% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3), art. 26, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

L'indennità assorbe fino a concorrenza i trattamenti simili eventualmente in atto.

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

LAVORI IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA

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

	Profondità	Percentuale
A	Da 0 a 10 metri	54%
B	Da oltre 10 a 16 metri	72%
C	Da oltre 16 a 22 metri	120%
D	Da 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 (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 del porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

LAVORI SOTTACQUA: PALOMBARI

Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 e da corrispondersi per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

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

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

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

Nel caso 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 3) dell'art. 26.

L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 25 - Trasferta - Norme generali

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. L'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 42, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al

punto 3), art 26, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in Comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre km. 10 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), art. 26, per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio e il vitto o, al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al comma 2.

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 e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza (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.

RBM

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 quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera.

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

Resta stabilito che all'operaio addetto 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 un'indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26 per ogni ora di effettivo lavoro.

La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto sostenute dall'operaio, del trattamento per il trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva 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.

Le parti confermano che, stante la natura Nazionale della Edil Cassa Nazionale (E.C.N.) 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 al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori.

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea 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 Edil Cassa Nazionale (E.C.N.).

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 degli artt. 80 (Classificazione dei lavoratori), 8, 10, 23, 24, 25, 31, 43 devono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:

a) per gli operai che lavorano ad economia:

- indennità di contingenza
- indennità territoriale di settore

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

- paga base di fatto
- indennità di contingenza
- indennità territoriale di settore



- utile minimo contrattuale di cottimo
- utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 22, 23, 33 e 38 del presente contratto.

4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 21 e 22 oltre gli elementi retributivi di cui al punto 3) del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo, per i capo squadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.


5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 3, 4, 5, 11, 16, 27, 33, 86, 88 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26, deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Art. 27 - Modalità di pagamento

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicennale, quindicennale o mensile, possono essere corrisposti acconti settimanali, non inferiori al 90% circa 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.

 Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. 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. 38. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 38, 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 di lavoro per malattia 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 sotto 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 sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

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



	Periodo	Quota Oraria
A	Per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni	0,5495
B	Per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni	1,0495
C	Dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS	0,3795
D	Dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS	0,1565
E	Dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS	0,5495

Per gli apprendisti, il coefficiente per le giornate non indennizzate dall'INPS è pari a 0,5495.

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. 90 - 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. 18 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, 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. 38.

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. 38.

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 sotto 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
A	Dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza	0,2538
B	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 giornaliero risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 88 - 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. 22 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 di cui all'art. 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).

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), art. 26 per 104 ore.

All'operaio che abbia maturato presso la stessa impresa un'anzianità ininterrotta di almeno 12 mesi compiuti viene concesso invece un periodo di congedo della durata di giorni 12 consecutivi con diritto al trattamento economico di cui al punto 3), art. 26 per 88 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 alla 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 con accordi tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 21.

A decorrere dall'erogazione di maggio 2025, con l'obiettivo di migliorare la prestazione dell'ape ordinaria ed 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 (all. 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 - Preavviso

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia, è stabilito in una settimana per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni e in giorni dieci di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.

Ai sensi dell'art. 2118 CC, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 3, art. 26) 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.

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. 34 - Indennità in caso di morte

In caso di morte dell'operaio, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte a norma dell'art. 2122 CC, 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 il bisogno di ciascuno.

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

Art. 35 - Controversie

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e degli operai per esperire il tentativo di conciliazione delle parti.

Quando la controversia individuale o plurima riguarda l'attribuzione della categoria e l'applicazione delle norme sulla disciplina del cottimo di cui all'art. 16 ciascuna delle Associazioni suddette, su mandato della parte interessata, può richiedere l'intervento del Comitato tecnico paritetico previsto all'art. 38 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 dalla Associazione sindacale dirimpettaia.

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. 36 - 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 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 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.

Art. 37 - 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. 42 è istituito un Comitato tecnico paritetico a carattere permanente per l'applicazione dei compiti di cui al comma 2, art. 35.

I componenti del Comitato sono nominati in numero uguale rispettivamente dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 42 comma 1, 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. 38 - 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 CC - 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) indennità territoriale di settore;
- 4) superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- 5) trattamento economico di cui all'art. 22;
- 6) utile di cottimo e concottimo;
- 7) indennità sostitutiva di mensa;
- 8) indennità di trasporto;
- 9) indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 24, lett. b) e c);
- 10) indennità per lavori in alta montagna;
- 11) indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 25.

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 citata 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.

ADN Per l'anzianità precedente al 1° gennaio 1964, l'indennità deve essere computata in base all'ultima retribuzione nella misura prevista dai precedenti contratti nazionali e provinciali.

Per gli operai dipendenti da imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, l'indennità per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1968 deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificata, nella misura spettante alla stregua dei trattamenti contrattuali aziendali in atto alla data del 30 giugno 1968.

Art. 39 - Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

E' data facoltà alle Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di istituire un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

Al Comitato le Organizzazioni territoriali dei lavoratori, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali.



Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dalla 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 dei Comitati 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 dei Comitati si potrà provvedere mediante il Contributo di cui all'art. 40 o, in caso di diversa valutazione delle Organizzazioni territoriali, altro contributo previsto dal presente CCNL.

La costituzione e il funzionamento dei Comitati saranno disciplinati da un protocollo nazionale d'intesa.

Le parti, nel riconoscere la validità dei Comitati per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, previsti nel presente articolo, concordano sull'esigenza della loro diffusione in tutto il territorio nazionale.

Art. 40- Addestramento professionale



Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire. 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.

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 coerente e funzionale a seguenti obiettivi e priorità:
 - fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
 - strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile), alle esigenze degli utilizzatori (imprese 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 sia 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 denominato EBICON.

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttivo delle imprese.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di Categoria.

Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati EBICON territoriali e nell'Organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo denominato EBICON.

È affidato a EBICON, 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 per quanto concerne le materie della formazione.

Le competenze e le finalità di EBICON sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.

Sono attività di EBICON:

- 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.

Le Associazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali contraenti nelle zone di rispettiva competenza decidono l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo alla istituzione, nell'ambito del sistema nazionale EBICON di apposito Ente Scuola 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 Scuola in questione, in linea di massima e in relazione alle necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

Gli EBICON territoriali (regionali, interprovinciali o provinciali) costituiti come articolazioni di EBICON nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale hanno compiti di:

- coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;



- rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, ed enti locali anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;

- promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenuti utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle scuole edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Le Scuole Edili o EBICON territoriali sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale EBICON.

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte da EBICON nazionale.

Al finanziamento delle Scuole edili o EBICON territoriali verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 del C.C.N.L. I contributi di cui sopra saranno gestiti da EBICON nazionale e versati agli enti scuola con modalità stabilite dalle Associazioni Nazionali. I programmi di attività saranno predisposti nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'esercizio e portati a conoscenza delle Associazioni territoriali prima della loro approvazione. Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente C.C.N.L. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti. I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 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 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e 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 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

RAV

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 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.

Le Scuole edili, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della Edil Cassa Nazionale.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.



I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati di una scheda di riclassificazione predisposta da EBICON nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti scuola territoriali, sono tenuti a trasmettere annualmente al EBICON nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione.

Le scuole edili territoriali sono amministrate 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, uno 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 informati al principio della professionalità.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, EBICON nazionale provvederà annualmente ad approvare un Piano generale delle attività della scuola edile che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento:

- 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 da EBICON nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

 Il C.d.A. di EBICON 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 ci del CCNL, verrà trasmesso formalmente agli Enti scuola.

I Piani delle Attività annuali redatti dagli Enti scuola 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 EBICON nazionale e dovranno essere trasmessi annualmente ad EBICON 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 a EBICON nazionale ed a EBICON 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 di Edil Cassa Nazionale. 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 di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerente alle mansioni svolte.

RAM 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 scuola qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso la Scuola Edile Nazionale ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione della Scuola edile ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 42, in conformità agli indirizzi adottati da EBICON nazionale.

Il Libretto Personale, predisposto e gestito in sede locale dalla Scuola Edile Nazionale territoriale sulla base di un modello nazionale creato da EBICON nazionale, registra la storia formativa del singolo lavoratore.

Il Libretto certifica pertanto i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative) verificati. In un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del Sistema EBICON. EBICON predisporrà il Repertorio Nazionale delle Competenze cui le singole Scuole Edili faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel Libretto Personale.

Ogni Scuola Edile Nazionale riverserà i dati di ciascun Libretto Personale in un'anagrafica nazionale istituita presso EBICON nazionale.

Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti scuola territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato da EBICON nazionale.

Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta di EBICON nazionale, approvano uno schema unico di statuto per gli Enti scuola territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al presente contratto.

Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa della Scuola Edile Nazionale e CPT per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo statuto unificato tipo redatto da EBICON nazionale, fatto proprio dalle parti sociali, che costituisce allegato al presente contratto.

Il sistema nazionale EBICON fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali. EBICON collabora con la Edil Cassa Nazionale al fine di raccordare le banche dati in possesso dei due Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni della Edil Cassa Nazionale, 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 Edil Cassa Nazionale.

PRIMO INGRESSO IN CANTIERE

Le parti intendono sperimentate, esclusivamente per la durata di due anni a decorrere dal 1° febbraio 2026 un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al termine del biennio le parti valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni.

- Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Edil Cassa Nazionale che trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile Nazionale.
- La Scuola Edile Nazionale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza. L'Ente scuola dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istruire i corsi formativi, l'Ente scuola è tenuto, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.





- La Edil Cassa Nazionale trasmetterà a EBICON nazionale i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il EBICON invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile Nazionale.

Art. 41 - 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 Edil Cassa Nazionale.

Art. 42 - Contrattazione di 2° livello

Alle organizzazioni regionali e/o territoriali dell'artigianato e della piccola industria e dei lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere alla stipula dei contratti collettivi di II livello, secondo quanto stabilito dal sistema contrattuale convenuto dalle parti ivi compreso il principio di inscindibilità e di pari cogenza tra i due livelli contrattuali.

Il contratto collettivo territoriale ha validità triennale, e in particolare provvede:

- 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, con decorrenza non anteriore al 01/07/26, dell'elemento variabile della retribuzione secondo i criteri indicati nel presente articolo e da quanto previsto dagli artt. 15 e 50;
- c) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- d) all'attuazione delle modalità e dei criteri per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e riposi compensativi;
- e) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 24;
- f) alla determinazione del periodo normale di godimento delle ferie ivi compreso in special modo quello richiesto dalla manodopera immigrata;
- g) alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive;
- h) alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 24;
- i) alle eventuali determinazioni in ordine all'attuazione della disciplina del rappresentante per la sicurezza di cui all'art. 84 anche a modifica di quanto previsto al punto 9 del medesimo articolo;
- j) alle eventuali determinazioni di una indennità per i lavoratori soggetti a reperibilità utilizzati in imprese vincolate contrattualmente a garantire la manutenzione e/o gestione di impianti;
- k) alla eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori soggetti a spostamenti periodici;

RSM

l) alla eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori comandati alla guida di pulmini dell'azienda per gli spostamenti periodici dei lavoratori;

m) alla determinazione di eventuali e diversi coefficienti relativi alla carenza della malattia previsti dall'art. 27 del presente CCNL;

n) alla determinazione dell'aliquota di contribuzione del fondo relativo alla prestazione a favore dei dipendenti apprendisti, per interventi di cassa integrazione guadagni;

o) alla definizione di ogni altra materia ed istituto non regolamentato a livello nazionale.

A tal fine saranno utilizzati 5 indicatori di cui tre definiti per tutto il territorio nazionale:

- numero lavoratori iscritti alla Edil Cassa Nazionale

- monte salari denunciato alla Edil Cassa Nazionale

- ore dichiarate alla Edil Cassa Nazionale, per le quali la valutazione della incidenza delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali;

e due indicatori scelti a livello territoriale tra quello sotto elencati:

- dinamica del numero e dell'importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati anche con specifico riferimento al mercato dell'artigianato e della piccola industria;

- dinamica del numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio lavori;

- dinamica del numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità per mancanza di lavoro ed andamento della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria;

- Attivazione dei finanziamenti compresi quelli derivati da fondi strutturati;

- Prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale;

- Ulteriore indicatore concordato a livello territoriale.

Con decorrenza non anteriore al 01/07/2026 le parti sociali territoriali, aderenti alle associazioni nazionali contraenti, devono fissare a livello territoriale e per le circoscrizioni di propria competenza, entro la misura massima fissata dalle associazioni nazionali contraenti, la percentuale di EVR che avrà validità triennale.

Le parti sociali territoriali, in sede dei rinnovi dei contratti collettivi regionali o territoriali, individueranno i due indicatori tra quelli sopra elencati e verificheranno l'andamento del settore attraverso la valutazione complessiva dei suddetti 5 indicatori.

Provvederanno poi al raffronto dei 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 agli indicatori concordati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR, che non potrà eccedere il 6% dei minimi in vigore al 1° gennaio 2026:

- qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'EVR sarà riconosciuto nella misura variabile entro il 20% dell'EVR fissato a livello territoriale;
- nel caso in cui, in fase di raffronto, 2 dei parametri risultassero pari o positivi, l'EVR verrà riconosciuto nella misura variabile tra il 20% e il 40% dell'EVR fissato a livello territoriale;
- nel caso in cui, in fase di raffronto, 3 dei parametri risultassero pari o positivi, l'EVR verrà riconosciuto nella misura variabile tra il 40% e il 70% dell'EVR fissato a livello territoriale;
- nel caso in cui, in fase di raffronto, 4 dei parametri risultassero pari o positivi, l'EVR verrà riconosciuto nella misura variabile tra il 70% e il 100% dell'EVR fissato a livello territoriale;
- nel caso in cui, in fase di raffronto, tutti i parametri risultassero pari o positivi, l'EVR verrà riconosciuto nella misura del 100% dell'EVR fissato a livello territoriale;
- nel caso della totalità degli indicatori positivi l'EVR sarà riconosciuto nella interezza di quanto stabilito a livello territoriale.

Fermo restando le regole generali di cui sopra, le parti a livello territoriale stabiliranno l'erogazione dell'EVR in quote mensili al personale in forza.

Le richieste per la stipula del contratto integrativo devono essere presentate almeno 2 mesi prima della data di decorrenza prevista per gli effetti del contratto medesimo per consentire l'apertura delle trattative nei successivi 30 giorni.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente dalla presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative. Alle organizzazioni territoriali predette, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale, è inoltre eventualmente demandato quanto segue:

1. concorrere alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile ai sensi dell'art. 31 del CCNL;
2. concorrere alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alla Edil Cassa Nazionale a norma dell'art. 43 del C.C.N.L. ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
3. attuare quanto previsto dalla disciplina relativa alle prestazioni erogate dalla Edil Cassa Nazionale per i casi di malattia, infortuni sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
4. concorrere alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi tre giorni oggetto di carenza;

5. istituire e gestire, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, i comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro a norma dell'art. 39 del CCNL;
6. attuare quanto previsto dalla disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 40 del CCNL.

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

Le Associazioni nazionali contraenti convengono che eventuali modifiche che dovessero intervenire in sede confederale sugli assetti contrattuali definiti dal Protocollo 23.7.93 e recepiti nel C.C.N.L. comporteranno il riesame della materia.

Ricorrendo i presupposti della trasferta, le Organizzazioni predette potranno prevedere, in presenza di zone economicamente deboli o disagiate, una indennità forfettaria unica in sostituzione dell'indennità di alta montagna, di concorso alle spese di trasporto e dell'indennità di mensa.

L'ex indennità territoriale di settore per gli operai ed il premio di produzione per gli impiegati restano fermi nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale a cui verrà conglobato, sempre a decorrere dal 1° luglio 2025, l'EET.

Art. 43 - EDIL CASSA NAZIONALE (E.C.N.)

a) E' istituita la **Edil Cassa Nazionale** che rappresenta lo strumento per l'attuazione per le materie di cui appresso, dei contratti e accordi collettivi stipulati fra le Associazioni nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

I riferimenti alla cassa edile contenuti nel presente contratto riguardano esclusivamente la Edil Cassa Nazionale artigianato e industria 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 1° comma, non determinano effetti nei confronti della Edil Cassa Nazionale.

L'organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alla Edil Cassa Nazionale sono definiti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle associazioni di cui al comma 1 e, nell'ambito di questi, dagli Accordi stipulati fra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.



Gli obblighi di contribuzione e di versamento alla Edil Cassa Nazionale stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi e inscindibili tra loro e pertanto non è ammesso il parziale adempimento.

Le Organizzazioni territoriali predette e terminano la misura del contributo entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art 26.

Il contributo può essere stabilito in maniera diversa nel caso di specifiche esigenze finanziarie degli uffici territoriali della Edil Cassa Nazionale, accertate dall'Organismo nazionale.

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 Edil Cassa Nazionale.

La Edil Cassa Nazionale è amministrata da un Comitato di gestione nominato in misura paritetica dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da un lato, e dalle Organizzazioni dei lavoratori dall'altro. Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione e il movimento dei fondi della Edil Cassa Nazionale 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 Edil Cassa Nazionale sono stabilite dagli Accordi nazionali stipulati dalle Associazioni nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli Accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni 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 d'amministrazione.

Le prestazioni della Edil Cassa Nazionale 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 Edil Cassa Nazionale per l'automatica e integrale applicazione. Gli Organi della Edil Cassa Nazionale 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 Edil Cassa Nazionale e dalla relazione del Collegio sindacale e corredati in ogni caso dei dati analitici che le Associazioni nazionali contraenti 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 alle quali compete la nomina dei componenti il Consiglio d'amministrazione della Edil Cassa Nazionale.



Entro i successivi 30 giorni, le 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 Edil Cassa Nazionale il quale ne darà lettura al Consiglio d'amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.


b) Con l'iscrizione alla Edil Cassa Nazionale i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto del presente CCNL, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa stessa, con l'impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi e atti normativi medesimi.

La Edil Cassa Nazionale raccoglierà nelle occasioni e con modalità stabilite dalle associazioni nazionali di cui al 1° comma della lettera A, una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi.

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

Dal 01/7/2025 a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota unica di adesione contrattuale in misura pari all'1% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26, a carico dei datori di lavoro ed in misura pari allo 0,50% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26 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 Edil Cassa Nazionale con la periodicità e le altre modalità previste per i versamenti del contributo di cui al comma 3, lett. a) del presente articolo.

Il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei datori di lavoro sarà attribuito alle Organizzazioni datoriali; il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alla Federazione nazionale 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 Edil Cassa Nazionale provvederà a rimettere direttamente alle Associazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.

Il regolamento di attuazione della Edil Cassa Nazionale, circa la totalità delle somme percentuali da accantonare stabilirà, per ogni tipo di prestazione, le modalità di accantonamento e il regime in base al quale sottoporre ad accantonamento, totale o parziale, le somme necessarie alle prestazioni



CERTIFICAZIONE DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

La Edil Cassa Nazionale è tenuta all'emissione della certificazione di regolarità contributiva qualora si verificano le seguenti condizioni e pertanto la certificazione stessa non è suscettibile di alcuna discrezionalità da parte della Edil Cassa Nazionale stessa.

1) La Edil Cassa Nazionale per il tramite della Commissione di certificazione istituita ai sensi dell'art. 76, D.lgs n. 276/03 (da costituirsi nei tempi e modalità previsti dall'art. 18/bis del presente accordo) e per quanto previsto dall'art. 84 del medesimo decreto è tenuta, a richiesta, ad emettere la certificazione di genuinità dell'appalto, nei confronti delle imprese per le quali è stata emessa la certificazione di regolarità contributiva, sulla base di ulteriori criteri uniformi stabiliti dalle parti a livello nazionale.

2) La responsabilità nel rilascio delle certificazioni si attua attraverso la seguente procedura:

a) l'istruttoria viene affidata alla responsabilità del Direttore che la sottoscrive e la mette a disposizione dell'Ufficio di Presidenza;

b) il Presidente, in quanto legale rappresentante della Edil Cassa Nazionale, firma le certificazioni relative.

3) Le parti confermano che sono competenti a rilasciare la certificazione di regolarità contributiva ai sensi del comma 76, art. 9, legge n. 415/98, esclusivamente le casse edili per le quali opera la reciprocità.

4) E' opportuno precisare che la Edil Cassa Nazionale è tenuta all'emissione di certificazione di regolarità contributiva qualora si verificano le seguenti condizioni:

- La posizione di regolarità contributiva dell'Impresa è verificata dalla Edil Cassa Nazionale per l'insieme dei cantieri attivi e degli operai occupati. La Edil Cassa Nazionale emette la certificazione a condizione che la verifica abbia dato esito positivo:

- L'Impresa è in regola quando ha versato i contributi e gli accantonamenti fino all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento o relativi al periodo per il quale è effettuata la richiesta certificazione;

- Condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia alla Edil Cassa Nazionale, per ciascun operaio, un numero di ore - lavorate e non (specificando le causali di assenza) - non inferiore a quello contrattuale;

- La certificazione di regolarità contributiva per l'esecuzione di un'opera pubblica è rilasciata con riguardo al cantiere interessato. A tal fine è necessario che l'impresa inserisca nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato (ndr attualmente il cantiere prevalente), in modo da determinare l'imponibile Edil Cassa Nazionale per singolo cantiere.



CONGRUITA' CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI

In via sperimentale la Edil Cassa Nazionale è tenuta a verificare la congruità della incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

La congruità deve essere misurata secondo parametri rapportati al complesso dei lavori edili eseguiti dall'impresa principale e dalle imprese subappaltatrici.

Entro il 31.12.25, con accordo nazionale, le parti sociali nazionali determinano:

- a) i parametri di incidenza del costo del lavoro, distinti per categorie di lavori;
- b) l'individuazione della quota dei lavori su cui commisurare i parametri;
- c) il regime di solidarietà tra impresa principale e le imprese subappaltatrici, qualora i versamenti per la singola opera risultino inferiori al parametro di congruità predefinito;
- d) gli ulteriori criteri e modalità per rendere operativa da parte della Edil Cassa Nazionale la verifica di congruità;
- e) la procedura per l'eventuale contenzioso;
- f) i termini di verifica della sperimentazione.



La disciplina sperimentale di cui al presente articolo cessa alla scadenza di un anno dalla data di stipula del presente accordo. A tale scadenza le parti decideranno sulla disciplina definitiva della congruità e sulla armonizzazione della normativa.

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 1, commi 1173 e 1174, della legge n 296/2006, e gli articoli 39, comma 3 e 196, commi 3 e 7, del regolamento di attuazione del d.Lgs. 163/06 recante il codice dei contratti pubblici, la CEN PMI è tenuta a verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruità dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

Con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al DPR n 34/2000 (OG), la congruità deve essere misurata sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi Inps, Inail e Edil Cassa Nazionale, ragguagliate all'opera complessiva:

	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 escluso impianti	5.36%

3	Ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4	Ristrutturazione di edifici industriali escluso impianti	6,69%
5	OG2 — restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6	OG3 — opere stradali, ponti ecc.	13,77%
7	OG4 — opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8	OG5 — dighe	16,07%
9	OG6 — acquedotti e fognature	14,63%
10	OG6 — gasdotti	13,66%
11	OG6 — oleodotti	13,66%
12	OG6 — opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13	OG7 — opere marittime	12,16%
14	OG8 — opere fluviali	13,31%
15	OG9 — impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16	OG10 — impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17	OG12 — OG13 — bonifica e protezione ambientale	16,47

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

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla Edil Cassa Nazionale non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale, previo richiamo della Edil Cassa Nazionale, potrà integrare la denuncia con documentazione appropriata comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati in Edil Cassa Nazionale quali, a titolo esemplificativo, quelli afferenti personale non iscritto in Edil Cassa Nazionale 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 cui aderisce.

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



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

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

Il non raggiungimento della congruità comporterà l'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 presente disciplina entra in vigore a decorrere dal 01/09/2024, a condizione che la **Edil Cassa Nazionale** e le associazioni datoriali firmatarie del presente contratto provvedano al suo recepimento.

NORMA PREMIALE PER I VERSAMENTI ALLA EDIL CASSA NAZIONALE

A decorrere dall'1.1.25 è esteso alle contribuzioni, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori, che l'impresa versa alla Edil Cassa Nazionale il meccanismo premiale previsto dall'art. 29, legge n. 341 dell'8.8.95 (di conversione del DL n. 244/95) e successive modifiche, integrazioni e proroghe, per i contributi previdenziali e assicurativi di legge delle aziende edili.

Le parti annualmente procederanno al monitoraggio dell'andamento tra norma premiale e perseguimento delle sue finalità.

RBU Pertanto le predette contribuzioni sono commisurate all'orario normale ordinario di lavoro dichiarato alla Edil Cassa Nazionale a norma delle disposizioni di legge e del CCNL, salve le esimenti di cui al citato art. 29, legge n. 341/95 e successive integrazioni.

Per disciplinare le modalità attuative dell'adempimento di cui al comma precedente, le parti firmatarie del C.C.N.L. di settore approveranno entro il 31.12.2025 il Regolamento di attuazione dell'estensione del suddetto meccanismo premiale ai contributi versati alla Edil Cassa Nazionale.

Tale regolamento dovrà esplicitare le regole, le modalità e le procedure di dettaglio, secondo i principi qui di seguito elencati:

- a) il computo delle ore settimanali va riferito alla situazione individuale di ciascun lavoratore;
- b) le imprese in possesso dei requisiti necessari potranno beneficiare della riduzione contributiva con il sistema del rimborso successivo da parte della Edil Cassa Nazionale;
- c) gli obblighi di formazione e di sicurezza (formazione, medico competente, etc.), a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati da Edil Cassa Nazionale e dei CPT di settore;

d) i requisiti richiesti e il connesso beneficio contributivo dovranno riguardare indistintamente tutti i lavoratori oggetto della denuncia mensile alla Edil Cassa Nazionale;

e) nell'ipotesi in cui la Edil Cassa Nazionale accerti che l'impresa beneficiaria della riduzione contributiva in oggetto abbia utilizzato lavoratori parzialmente o totalmente irregolari, l'impresa perde la riduzione contributiva per tutti i lavoratori denunciati per il periodo in cui é stata accertata l'irregolarità e per i 6 mesi successivi.

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 quanto stabilito nell'allegato I del presente contratto.

Art. 44 - 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 Edil Cassa Nazionale il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

Parte II REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 45 - 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. 46 - Documenti

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

- 1) carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) documenti atti a comprovare l'eventuale diritto all'assegno per il nucleo familiare;
- 3) certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni;
- 4) codice fiscale.

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.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 47 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 7° livello (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. 48 - 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. 58 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8, art. 49.

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 e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'art. 23.

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. 49.

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dall'art. 1, legge 5.3.77 n. 54, così come modificato dal DPR 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 RD 6.12.23 n. 2657 possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia

Art. 49 - 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;
- 3) indennità di contingenza;
- 4) premio di produzione territoriale;
- 5) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di arano (v art. 52);
- 6) aumenti periodici di anzianità (v art. 57);
- 7) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 8) provvigioni, interesse e partecipazione agli utili;
- 9) indennità sostitutiva di mensa (v. art. 56);
- 10) indennità di cassa e di maneggio di denaro (v art. 55);
- 11) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria (v. art. 54);
- 12) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfetaria;

13) rateo della 13° mensilità (v. art. 65);

14) rateo del premio annuo (v. art. 66);

15) rateo del premio di fedeltà (v. art. 67).

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. 50 - 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. 51 - 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. 15.

Art. 52 - 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, RD 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.

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. 53 - 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. 54 - 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:

- per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai 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 nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7, art. 49.

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. 55 - 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. 56 - Mense aziendali

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

Art. 57 - Aumenti periodici di anzianità

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa, a 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)	€ 13.94
Impiegato 1a (6° livello)	€ 12.85
Impiegato 2a A (5° livello)	€ 10.46
Impiegato 2a B (4° livello)	€ 9.62
Impiegato 3a (3° livello)	€ 8.99
Impiegato 4a (2° livello)	€ 8.22

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. 58 - Lavoro supplementare, 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. 49 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8, RD 10.9.23 n. 1955 e dal RD 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.

RAM

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

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

Resta salvo quanto stabilito negli artt. 29, 34 e ss. CC in materia di prescrizione.

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

Lavoro	Percentuale di maggiorazione
Lavoro straordinario diurno	35%
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 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, art. 49.

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, art. 49. 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.

Art. 59 - 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:

- 1) nel caso di pernottamento fuori sede, un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio);
- 2) 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;
- 3) 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 forfetario 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 forfetario.

Art. 60 - 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 72, salvo per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento; in tali casi l'impiegato che non accetta viene considerato dimissionario.

Qualora peraltro l'impiegato compri 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 72.

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 1a super, 1a e 2a categoria e gli impiegati di 4° livello, 2a classe per gli impiegati di 3a, 4a e 4a categoria primo impiego), vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

RAM - se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 49;

- se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai nn 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 49.

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.

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. 61 - Mutamento mansione

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 3 mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro 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, art 49.

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

In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere, rispettivamente 7 mesi nel disimpegno di mansioni di 1a categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.



Art. 62 - 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. 63 - Giorni festivi e riposo settimanale

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- 
- a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
 - b) le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
 - 6 gennaio (Epifania)
 - lunedì successivo alla Pasqua
 - 2 giugno (Anniversario della Repubblica)
 - 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 riposo viene considerato giorno festivo.

Art. 64 - 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), art. 63. 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 numeri dall'1 al 12, art. 49.

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-sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute e 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, art. 62, 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.

Art. 65 - Tredicesima mensilità

L'impresa deve corrispondere una 13a mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 12, art. 49. 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 dodicesimi 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. 66 - 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 numeri dall'1 al 12, art. 49.

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. 67 - 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 numeri dall'1 al 12, art. 49.

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 12simi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato all'epoca della maturazione del precedente premio.

Art. 68 - 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 3 giorni 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 numeri dall'1 all'8, art. 49:

- per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per 6 mesi;
- per anzianità di servizio da oltre 2 anni e fino a 6 anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi e del 50% per i restanti mesi;
- per anzianità di servizio 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:

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

Per i 3 mesi aggiuntivi di cui alle lett. a), b) e c) del comma precedente l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il 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. 72.

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. 72 del presente contratto.


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 si ammala nel 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. 69 - 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. 68, 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. 68 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 artigiane 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. 70 - Congedo matrimoniale

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai numeri dall'1 all'8, art. 49 percepiti nel normale periodo di lavoro.



Art. 71 - 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. 72 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

a) 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 CC sub art. 1, legge n. 297. 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 citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1.2.77 al 31.5.82.

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 di lavoro, all'impiegato non in prova spetterà un'indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

Inoltre, all'impiegato proveniente dalla categoria operaia spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 31.5.82.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per 12simi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15, art. 49, computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e 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 dall'1.2.77 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 3 anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

E' in facoltà dell'impresa, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di cui al presente articolo quanto l'impiegato percepisce in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (Casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'impresa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento previsto dall'art. 75 del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

La disposizione di cui al comma 2, lett. b), si applica agli impiegati per i quali il passaggio dalla categoria operaia è avvenuto dopo il 31.5.73 e non ha comportato la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 73 - Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questi 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 e alla produzione.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e avere 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 della impresa.

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

Art. 74 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Salva l'ipotesi di cui al punto 3, art. 91, il contratto di impiego a tempo determinato 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 5 anni di servizio:

- mesi 2 per gli impiegati di 1a categoria super e di 1a categoria;
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati di 2a categoria e gli assistenti tecnici di 4° livello;
- mesi 1 per gli impiegati di 3a, 4a e 5a categoria primo impiego;

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

- mesi 3 per gli impiegati di la categoria super e di 1a categoria;
- mesi 2 per gli impiegati di 2a categoria e gli assistenti tecnici di 4° livello;
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati di 3a e 4a categoria;

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

- mesi 4 per gli impiegati di la categoria super e di la categoria;
- mesi 3 per gli impiegati di 2a categoria e gli assistenti tecnici di 4° livello;
- mesi 2 per gli impiegati di 3a e 4a categoria.

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

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

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

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 troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. 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 stabiliti dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati 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 consuetudini o contratto individuale vigente a tale data.

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

Nel caso 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 e 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. 75 - indennità in caso di morte

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 72 e 74 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. 76 - 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. Restano ferme le disposizioni previste dalla legge 10.1.35 n. 112, relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di Lavoro.

Art. 77 - Controversie

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni degli artigiani e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle Parti.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere sperimentato 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 sperimentare 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. 78 - 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

REGOLAMENTAZIONE SPECIALE PER I QUADRI

Art. 79 - 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 non grave 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 riconoscimento per iscritto della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a 70 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 55, 61, 57, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 75 e 89.

CAMBIAMENTO DI MANSIONE

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.

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



Parte III REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

Art. 80 - Classificazione dei lavoratori.

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli.

Livelli	Categorie	Parametri
7	Impiegati (di 1 ^a super)	200
6	Impiegati di 1 ^a	180
5	Impiegati di 2 ^a	150
4	Assistenti tecnici già inquadrati in 3 ^a e operai di 4 ^o livello	140
3	Impiegati di 3 ^a e operai specializzati	130
2	Impiegati di 4 ^a e operai qualificati	117
1	Impiegati di 4 ^a primo impiego e operai comuni	100

RAM
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 gli impiegati e per gli operai dalle disposizioni di legge, di contratti e accordi collettivi nazionali e territoriali.

Pertanto, fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui alla tabella dell'allegato A, l'assegnazione delle categorie e l'incasellamento vengono fatte in base ai seguenti criteri:

7° LIVELLO

QUADRI

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2, legge 13.5.85 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 1a 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 potere e con facoltà di decisioni e autonomia di iniziativa, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti della impresa o dagli impiegati di la categoria super.

- Coordinatore di impianti: appartengono alla 1a categoria gli impiegati di concetto, con le funzioni e i requisiti stabiliti per gli impiegati di 6° livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintendono e coordinano l'attività di più centrali di betonaggio.

- Responsabile di restauro e di recupero archeologico: appartengono alla la categoria gli impiegati di concetto e tecnici che nei lavori di restauro hanno la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiedono inoltre competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive, amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, curano il coordinamento dell'intervento delle diverse professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, impostano e coordinano i lavori e le professionalità del cantiere.

RESPONSABILE DEL CANTIERE DI RESTAURO

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

Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la Direzione lavori e le Soprintendenze per quanto di competenza.

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

5° LIVELLO

IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA

Appartengono alla 2a 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 del lavoro in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo e 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 di massima e di dettaglio dei progetti e allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi
- Disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni. Impiegati amministrativi di 2a categoria
- Analista impiegato che, su indicazioni e 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.
- 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.
- Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche richieste dal lavoro in un contesto archeologico con le capacità necessarie per una attività di valutazione e di coordinamento esecutivo del lavoro di più individui.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2a CATEGORIA

Impiegato addetto agli approvvigionamenti e acquisti e 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'integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza e assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.



ASSISTENTE DI CANTIERE DEL RECUPERO.

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

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

CAPOCANTIERE DI EDILIZIA STORICA

Lavoratore altamente qualificato, ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere.

Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.

RESTAURATORE DI BENI CULTURALI

Lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate.

E' in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio.

Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso.

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

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

4° LIVELLO

ASSISTENTE TECNICO (GIÀ' DI 3ª CATEGORIA)

Appartengono al livello 4° i lavoratori dotati di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva eventualmente con assegnazione di coordinamento di altri lavoratori.

Sono inquadrati in tale livello i sotto indicati lavoratori:

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



- Operai di 4° livello sono coloro che essendo altamente specializzati, dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione del tecnico di cantiere o direttore tecnico e partecipano anche alla esecuzione del lavoro con competenza e maestria.
- Lavoratori altamente specializzati che prestano la propria opera con autonomia esecutiva e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle lavorazioni e direzioni cui sono addetti. Esempio: operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione e in grado di curare la messa a punto di detti macchinari.
- Lavoratori che eseguono a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione.
- 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 a lavori di rigenerazione in sito dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento.
- Riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario.
- Lavoratore che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo-organizzativa, conduce gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio.
- Addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseforme mobili per getto di travi in sito.
- Colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a sapere espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce ed applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.
- Operatore Derrik o Blondin.
- Tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, la assiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti
- Giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e CO2 di qualità di 1a e 2a passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio.
- Lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati.

RBM

- Addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio.

- Addetto, con carattere di continuità, al coordinamento e 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.

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

- Lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder motolivellatore e vibrofinitrici, che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste e, in autonomia, esegue compiti affidatigli dai superiori per responsabilità.

- Lavoratore che, autonomamente, nell'ambito dei lavori di scavo di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse storico urbanistico, opera con comprovata specifica esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in Enti di formazione del settore esegue lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo, e di affreschi, di recupero e bonifica di reperti murari e strutturali con aggiunta di lavori di recupero di costruzioni ed edifici sottoposti a tutela delle varie sovrintendenze.

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

OPERATORE PER IL RECUPERO ARCHITETTONICO

Lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno. E' in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla Direzione tecnica.

Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale.

OPERATORE PER IL RESTAURO DI BENI CULTURALI

Lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate.



Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue autonomamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici.

Operatore in possesso dei requisiti minimi ai sensi di legge.

3° LIVELLO

Appartengono al 3° livello quei lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Profili:

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

- Lavoratori che in via continuativa e con funzioni esecutive nei limiti delle istruzioni ricevute e senza diretta responsabilità curano calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, ovvero la compilazione delle paghe e il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali. Esempio: addetto a calcoli, impiegato alle paghe e ai contributi, addetto alla contabilità fiscale o di cantiere.

Cura contratti e preventivi sempreché sotto direzione.

- Disegnatore esecutivista, colui che predispone, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore.

- Impiegato d'ordine che svolge all'interno dell'impresa operazioni esecutive di tipo amministrativo (esempio: fatturazione, compilazione documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota, compilazione registro delle presenze e/o segnatore).

OPERAI SPECIALIZZATI

Per 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:

- Carpenterie in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o centine composte o casseforme per armature speciali in opere di cemento e di natanti.

- Muratore capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a parametro, 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.



- Camionista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.
- Pontatore capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro.
- Ferraiolo capace di eseguire e porre in opera su disegno, qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato
- Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti
- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni etc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, e altre opere di edilizia speciale
- Addetto alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato e precompresso
- Addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'azienda, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvede anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio
- Imboscatore o armatore, capace di eseguire, su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera.
- Minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e predispone e sorveglia l'armamento.
- Fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provveda alla posa della mina e al suo brillamento.
- Falegname: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine
- Cementista forzatore: capace di eseguire rilievi ornamentali o di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modello o disegno.
- Operaio ornataista e modellista: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatore.
- Stuccatore e riquadratore: capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavori in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto
- Decoratore, verniciatore: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura e chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi, dorature in fogli, scritte di insegne e filettature a mano libera.
- Tappezziere di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari).
- Vetrocementista: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.

AA



- Pavimentatore: capace di eseguire tipi di pavimentazione in gres, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione
- Posatore di rivestimenti: capace di eseguire i tipi di rivestimento in gres, vetro, ceramica, marmo, che presentino particolari capacità di esecuzione
- Parquettista: che sa posare in opera ogni tipo di parquet.
- Linoleista: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno
- Mosaicista: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, klinker e ceramica mosaico.
- Scalpellino: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali, di qualsiasi difficoltà:
 - manti impermeabili in asfalto colato o malta sfaltica per coperture;
 - manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice e cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
 - manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi etc. comprese le relative opere di fissaggio e ancoraggio meccanico;
 - esecuzione di cappe cementizie: a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolati
 - posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti

RAM

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. E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) su manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.

- 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, art. 26, spettante all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Quando le mansioni di caposquadra si esercitano su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%.



- Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori. Colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori.
- Motorista o meccanico o elettricista: capace di eseguire nel cantiere, anche per i lavori per l'armamento ferroviario, o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.
- Autista o motoscafista meccanico: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scarper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle.
- Macchinista di locomotiva a vapore per decauville e macchinista di rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa. Guardiafilo: colui che con autonomia esecutiva 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 segnalamento in genere montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.
- Tesatore: linee AT-MT.
- Amarragista: linee AT-MT.
- Addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci.
- Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.
- Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari, in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato o padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista e il fuochista autorizzati.
- Nostromo di prima.
- Palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee.
- Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno 5 addetti alla cucina.
- 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.

AMM

- Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri comando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri etc.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clincker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).
- Lavoratore che nell'ambito dei lavori di ripristino consolidamento e conservazione e restauro di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse artistico storico urbanistico operi con provata esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in Enti di formazione del settore, esegue lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, restauro conservativo, recupero e bonifica di reperti murari e strutturali.

RAM

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.

2° LIVELLO

Appartengono al 2° livello, i lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normali capacità e qualificazione professionale per la loro esecuzione.

LAVORATORI AMMINISTRATIVI IN GRADO DI ESEGUIRE OPERAZIONI ESECUTIVE

Esempi:

- Centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale.
- Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con normale tirocinio

OPERAI QUALIFICATI.

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

A titolo di esempio, sono considerati operai qualificati:

- Carpentiere in legno o ferro che sappia eseguire lavori propri e specifici della categoria.
- Intonacatore che sappia eseguire intonaci civili, a calce, a scagliola, etc. perfettamente a livello in angoli e rigature.
- Pontatore: capace di eseguire tipi di ponteggi in legno che non richiedano la capacità dell'operaio specializzato o impalcatore di servizio con elementi obbligati e predisposti, sia in ferro che in legno.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento in grado di provvedere a dosatura miscelamento a caldo di asfalti colati e malte asfaltiche; eseguire manti impermeabili, mettere in opera strati termoisolanti in piano e verticali.
- Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, etc.
- Addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.
- Addetto alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, etc.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di struttura in cemento armato precompresso.
- Imboscatore o armatore: capace di eseguire lavori in armamento di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature.
- Minatore: capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.
- Cementista per getti in cemento armato: che sappia curare i piani di lavoro.
- Cementista per pietra artificiale.
- Scalpellino e maltellista per pietra artificiale.
- Scalpellino: capace di eseguire qualsiasi lavoro di riquadratura in pietra o marmo.
- Lucidatore in pietra artificiale.
- Squadratore di tufo.
- Falegname: capace di eseguire lavori di riquadratura, di riparazione e lavori normali di cantiere.
- Stuccatore comune di soffitti e pareti.
- Stuccatore da banco comune.
- Decoratore, imbiancatore e colorista: capace di eseguire lavori di tinteggiatura e coloritura con qualsiasi prodotto e su qualsiasi superficie; e comunque lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati).
- Verniciatore: capace di eseguire verniciature e filettature.

ABM



- Tappeziere: capace di eseguire lavori propri della categoria con materiali diversi da quelli indicati per gli specializzati.
- Vetrocementista: capace di eseguire lavori di tipo comune in vetrocemento.
- Pavimentatore: capace di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà.
- Parquettista: capace di eseguire pavimenti in legno di tipo comune.
- Linoleista: che non abbia la capacità specifica dell'operaio specializzato.
- Mosaicista: capace di eseguire pavimenti e rivestimenti a mosaico, non a disegno.
- Asfaltista stradale: capace di eseguire getti di conglomerato per pavimentazione.
- Calderaio: addetto alla dosatura e alla cottura degli asfalti anche negli impianti fissi.
- Selciatore: capace di eseguire selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.
- Lastricatore: capace di eseguire lastricati con pietre squadrate, curando le opportune pendenze.
- Scalpellino stradale.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario.
 - colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori;
 - colui che esegue la rinalzatura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici;
 - colui che esegue la rinalzatura delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione);
 - Colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico;
 - colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici;
 - colui che con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori;
 - colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e capace di provvedere alla manutenzione ordinaria dell'impianto.
- Saldatore: capace di eseguire lavori normali con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.
- Motorista o meccanico elettricista di seconda: addetto al funzionamento e alla manutenzione dei motori, macchine e impianti; anche per i lavori dell'armamento ferroviario.



RAU

- Guardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e/o inseriti in cicli di lavorazione, esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.
- Installatore colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamenti in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Addetto, nel settore di linee elettriche (installazione), alla manutenzione di officina.
- Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.
- Aiuto tesatore linee AT-MT.
- Aiuto amarragista linee AT-MT - Installatore: addetto alla installazione di impianti speciali telefonici, elettrici, di segnalamento in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Autista o motoscafista: addetto alla conduzione della macchina capace di provvedere alla ordinaria manutenzione della stessa.
- Conduttore di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.
- Meccanico ed elettricista comune.
- Fuochista e conduttore di generatori a vapore, motorista di seconda su natanti per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare; anche conduttore di locomobili a vapore con patente di 4° grado.
- Conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari.
- Fabbro di cantiere.
- Lattoniere e tubista comune.
- Nostromo di seconda.
- Guida palombaro.
- Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alle manovre nella camera di equilibrio.
- Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere.
- Addetto alla potatura di piante di giardini e parchi e con conoscenza dei sistemi di innesto e simili.
- 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.

AAU



- 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.

1° LIVELLO

Appartengono alla Categoria gli impiegati qui di seguito specificati:

- Dattilografi
- Centralinisti telefonici
- Addetti a mansioni di scritturazione e copia
- Addetti alla perforazione di schede meccanografiche e all'inserimento dati nell'elaboratore.

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

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

OPERAI COMUNI

- Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni o come aiuto agli operai di livelli superiori
- Lavoratori capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti a lavori e servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni
- Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: 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 specificatamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione di sottofondi grezzi)

- Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, etc., 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 (fogli di tessere, piastrelle di cottogres, klinker, etc.), 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, etc.
- alla tesatura con l'uso di apparecchiatura apposita di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso
- alla iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, etc. nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti e altre opere di edilizia speciale
- alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni etc.
- addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, esportazione di carte o sbavature, spazzolature, etc.
- terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali di sbadacchiatura (non armamento) degli scavi e il livellamento del terreno secondo la picchiettatura
- calcinato o calcinatolo
- piegaferro o posature di armature di ferro in stampi preformati
- massicciatore stradale
- spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici
- addetto alla pulizia e innaffiamento dei giardini
- battitore o aiutante posatore stradale
- spezzatore o spaccapietre o pietriscante

ABM

- aiuto decoratore: aiuto verniciatore che esegue come aiutante o sottoguida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria

- gettatore o tubista in cemento

- addetto all'uso di vibratorii per strutture cementizie

- addetto all'uso di martelli pneumatici

- addetto all'uso di vibratorii, sifoni, pipe e lance di acqua nei lavori in cassoni ad aria compressa

- aiutante posatore di pavimenti o rivestimenti o posature degli stessi in stampi preformati

- molatore o arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti

- aiutante posature di coperture impermeabili

- bitumatore o catramista stradale

- canneggiatore



- addetto ai lavori di armamento ferroviario:

- colui che esegue la ricalzatura a mano delle traverse e dei legnami;

- colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue rallentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli argani di attacco del binario o deviatoi;

- colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o 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 nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;

- colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.

- addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, biocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, ecc.)

- frenatore: addetto a cave di sabbia o a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura

- aiuto pontatore

- aiutante fuochista

- addetto a trasporti con decauville

- addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario

RDM

- magazziniere: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione

- carrettiere, barcaiolo, battellante

- cuciniere o aiutante di cucina.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni degli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti

AREA ARCHEOLOGICA

6° LIVELLO

RESPONSABILE RECUPERO ARCHEOLOGICO



Impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di scavo archeologico ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiede competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnico-scientifica. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio dell'opera.

5° LIVELLO

OPERATORE ARCHEOLOGICO



Impiegato che, in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche richieste dal lavoro in un contesto archeologico, opera in un singolo settore di scavo.

4° LIVELLO

OPERAIO IN CANTIERE ARCHEOLOGICO

Lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

3° LIVELLO

OPERAIO SPECIALIZZATO IN CANTIERE ARCHEOLOGICO

Lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

OPERAIO DI 2° LIVELLO

ROCCIAIORE

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 portali o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi;
- provvede all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.

OPERAIO DI 3° LIVELLO

RAM 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.



OPERAIO DI 4° LIVELLO

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.

LAVORATORI NEL SETTORE CALCESTRUZZO
COORDINATORE DI IMPIANTI DI 6° LIVELLO

Impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di 6° livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

CAPO IMPIANTO VENDITORE DI 5° LIVELLO

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 DI 5° LIVELLO

Impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, attende il 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.

OPERATORE DI CENTRALE DI 4° LIVELLO

- Addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento delle centrali 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, compista, palista nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto.

- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore di 3° livello.
- Operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel 2° livello, provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore di 2° livello.

- 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.


Patentino per operatori di macchine complesse

Dal 1° luglio 2009 i lavoratori che operano utilizzando macchine complesse nel settore delle fondazioni e dei consolidamenti e nel settore delle indagini e perforazioni nel sottosuolo devono essere in possesso di un patentino rilasciato dalle Scuole Edili conforme alle normative vigenti negli Stati della UE.

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, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

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

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, art. 26 (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, art. 26 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Dal 01/07/09 i lavoratori che operano utilizzando macchine complesse nel settore delle fondazioni e dei consolidamenti e nel settore delle indagini e perforazioni nel sottosuolo devono essere in

possesto di un patentino rilasciato dalla **Scuola Edile Nazionale** conforme alle normative vigenti negli Stati della UE.

Entro 6 mesi dalla data di stipula del presente Contratto, le Organizzazioni nazionali contraenti costituiranno una Commissione tecnica paritetica con il compito di analizzare l'evoluzione della professionalità del settore e rilevare le relative esigenze di aggiornamento dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori.

La Commissione sarà composta da 6 rappresentanti delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

La Commissione esaurirà il proprio compito e porterà le proposte elaborate alle Organizzazioni nazionali entro 18 mesi dalla data di stipula del presente contratto.

Entro i termini di cui al comma 1, le Parti nazionali costituiranno un Gruppo tecnico paritetico, di supporto alla Commissione paritetica di cui al comma 1, con il compito di analizzare le nuove professionalità e il relativo inquadramento di impiegati, tecnici e quadri.

Art. 81 - 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 ed orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:

- 1) volontarietà di entrambi le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

Le modalità attuative del lavoro part-time di cui al comma precedente potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time deve avvenire con atto scritto nel quale devono essere precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — l'eventuale durata predeterminata e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

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 consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle RSU o delle Organizzazioni Sindacali territoriali.

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.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, 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 almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione del ricorso all'Istituto del Part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la RSU o, in loro assenza, le OO.SS. 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 7 e 8 i 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 occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità 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 orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato.

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 20%. calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 26, che avrà incidenza su tutti gli Istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in **Edil Cassa Nazionale**.

Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione dell'art. 50 ed il relativo compenso deve intendersi omnicomprendente 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 agli articoli 23 e 58 del presente contratto.

Per i lavoratori di cui al comma 11, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (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 5 giorni lavorativi.

In caso di applicazioni 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. 26 e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 49. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale.

ADM
In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% con gli stessi criteri computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare.

Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzione di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alle RSU 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.82 - 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 RSU o le Organizzazioni sindacali e la

Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 83 - Lavoro delle donne e dei fanciulli

L'ammissione a lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.



Art. 84 - Diritti

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

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 Scuola di cui all'art. 40 del CCNL.

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

OCCUPAZIONE FEMMINILE E TUTELA DELLA MATERNITÀ

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, D.Lgs. n. 151/01, valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato C) del presente CCNL.



TUTELA ED ACCESSO AL LAVORO DELLE DONNE

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 o da altri Enti od Organismi idonei.

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.

CONGEDI PARENTALI

1. Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
 - d. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro
per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni
lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
9. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

LAVORATORI INVALIDI

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

PORTATORI DI HANDICAP


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

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

a) 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;

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

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

 Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le Parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti Scuola previsti dall'art. 40 del C.C.N.L. in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.

A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti Scuola, per il tramite delle Associazioni territoriali artigiane, la presenza di lavoratori extracomunitari.

TOSSICODIPENDENTI

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti Strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle 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 bimestrale, 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.

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 di EBICON e delle singole Scuole Edili.

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 a EBICON, 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 le Scuole Edili;
- attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere.

Anche in relazione a quanto previsto dal presente articolo, 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.

EBICON dovrà determinare, entro il 31 dicembre 2026, 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. 85 - 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 artigiane, 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 artigiana 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-sanitari.

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 provvisori 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. 399/70;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattie e infortuni.

ARM

Il libretto sarà fornito a cura di EBICON, 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 é 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 CEE, 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.

SEDI E STRUMENTI DI CONFRONTO.

Le Parti si impegnano a costituire strumenti a livello nazionale e regionale atti ad elaborare una informazione ed una cultura della sicurezza attraverso la promozione di idonee iniziative.

In particolare le Parti concordano la costituzione di un Comitato Paritetico Nazionale (CPN), il cui Statuto, regolamento e finanziamento saranno determinati dalle Parti, avente le finalità previste dall'art. 39, predisponendo analoga normativa statutaria e regolamentare per i Comitati Paritetici Territoriali.

Alla determinazione del finanziamento dei Comitati Paritetici Territoriali, provvedono le competenti Associazioni artigiane e sindacali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.

I Comitati e gli Organismi di cui sopra assumeranno la funzione prevista dall'art. 20. D.Lgs. 19.9.94 n. 626, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione materia di sicurezza.

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 Scuola, in collaborazione e coordinamento con i Comitati tecnici di prevenzione territoriali, 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 la costituenda Commissione Nazionale Scuole Edili in stretto raccordo e coordinamento con EBICON al fine di fornire gli opportuni indirizzi alle Scuole Edili e ai Comitati paritetici regionali.

Le Parti individuano, quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza, quelli rivolti a:

- lavoratori che accedono per la prima volta al settore;



- lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato; tecnici, caposquadra, capocantiere e preposti;
- lavoratori occupati.

Le Parti, in collaborazione con EBICON, elaboreranno moduli di corsi formativi per la sicurezza, di 8 ore retribuite, ai quali parteciperanno 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.

Le Parti si riservano di approvare, sulla base di un accordo successivo, uno schema tipo dello Statuto delle Scuole Edili di cui all'art. 40 del CCNL.

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE - PIANI DI SICUREZZA,

Le Parti concordano sulla funzionalità del "Piano di Sicurezza" nell'ambito dei diversi approcci utilizzabili nell'organizzazione della prevenzione antinfortunistica.

Le Parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della rappresentanza sindacale di cui all'art 94.

In caso di presenza contemporanea di più imprese nel cantiere, l'impresa mandataria o destinata quale capogruppo, mette a disposizione della rappresentanza sindacale di cui sopra il piano della sicurezza generale e dei relativi collegamenti con i piani predisposti delle imprese esecutrici.

RAM
In riferimento alle disposizioni contenute nell'art 18, legge 19.3.90 n. 55 e dell'art. 9. DPCM 10.1.91 n. 55, il piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori è il documento redatto dall'impresa prima dell'inizio dei lavori ed adeguato nel corso dei lavori stessi in relazione alle modifiche produttive, nel quale, in relazione alle varie fasi di esecuzione, alle tecnologie prescelte, alle macchine utilizzate, sono riportate le misure che devono essere osservate al fine di dare concreta applicazione alle disposizioni di legge per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Nel caso di lavori complessi e articolati, il piano può essere redatto in fasi successive.

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sull'artigianato delle costruzioni gravano pesanti oneri impropri anche connessi alla struttura della tariffa dei premi dovuti all'INAIL e concordano di assumere nelle sedi competenti le iniziative necessarie per il superamento di tale situazione.

NORMATIVA TECNICA

Rilevato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956, le Parti concordano sulla esigenza che, in attuazione anche della delega contenuta nell'art. 24, legge 23.12.78 n. 833, venga approvata una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nella organizzazione produttiva e nell'assetto tecnologico dell'industria delle costruzioni.



RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

- 1) In ciascuna circoscrizione vengono istituiti rappresentanti territoriali per la sicurezza (RTLS), riconosciuti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti.
- 2) In presenza dei RTLS, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del RLTS, vengono assolti presso la sede del Comitato paritetico di cui all'art. 40 del CCNL, per il tramite dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato.
- 3) L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lett. a), comma 1, art 19, D.Lgs. n. 626/94, avviene con l'assistenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato.
- 4) Le modalità e le procedure di quanto previsto ai punti precedenti sono concordate dalle Organizzazioni territoriali e/o regionali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti.
- 5) Nei cantieri ove insistono imprese appartenenti ai settori dell'industria e/o della cooperazione, il RTLS assolve ai propri compiti in collaborazione con i RLS delle imprese dei suddetti settori con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate.
- 6) Il RTLS ha il diritto di ricevere i chiarimenti sui contenuti dei piani succitati e di formulare proprie proposte a riguardo con l'assistenza dell'Associazione cui l'impresa artigiana è iscritta o alla quale conferisce mandato, anche avvalendosi in tale attività del Comitato paritetico di cui all'art. 39. Il RTLS è informato ai sensi di quanto previsto dall'art. 17, D.Lgs. 626/94.
- 7) Il RTIS verrà messo in condizioni di espletare il proprio mandato, utilizzando quanto accantonato nel Fondo di categoria di cui al punto 9).
- 8) Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori sono impegnate affinché i RTLS siano in grado di espletare il loro mandato sulla base di caratteristiche e capacità individuali tali da garantire la massima professionalità.
- 9) In relazione ai punti precedenti le imprese artigiane accantoneranno presso la Edil Cassa Nazionale delle qualità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento. Convenzionalmente e ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate ad € 10,00 annue per dipendente, di cui € 8,00 per l'attività di rappresentanza di cui al punto 7).
- 10) A livello regionale le Parti all'interno di programmi decisi, congiuntamente, determinano, fermo restando i costi di agibilità del RTLS, la ripartizione della rimanente quota tra formazione, informazione del rappresentante stesso, la formazione dei lavoratori e programmi dedicati a strutture e rendere funzionali i rapporti tra RTLS e il Comitato paritetico di cui all'art. 39.
- 11) La gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse sopra indicate è definita con accordo delle Organizzazioni territoriali e/o regionali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Tale accordo dovrà, inoltre stabilire la programmazione della formazione del RLS, previsti dall'art. 22, D.Lgs. n. 626/94 in materia di sicurezza e salute con particolare riferimento alle mansioni svolte.



12) Ai RTLS e ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e il Comitato paritetico di cui all'art. 39 terra un'anagrafe in merito.

13) Ferme restando le disposizioni di cui ai punti 5) e 6), dalla data di elezione del rappresentante per la sicurezza aziendale cessa l'obbligo degli accantonamenti di cui al punto 9).

14) Il rappresentante per la sicurezza eletto ai sensi del punto 13), ha diritto, per l'esercizio della propria attività, a permessi retribuiti pari a:

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

15) Alla formazione di cui all'art 22, D.Lgs. n. 626/94 del RLS, eletto secondo quanto previsto al precedente punto 13) e dei lavoratori che l'hanno eletto provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 20 ore per i RTLS e di 8 ore per i singoli lavoratori.

16) La presente disciplina é stabilita in attuazione del D.Lgs. n, 81/08 e s.m.i. Le Parti si riservano di regolamentare gli ulteriori aspetti demandati dal suddetto decreto alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

17) A tal fine, entro il 31.12.2024 le Parti procederanno ad una verifica circa l'attuazione di quanto convenuto con il presente articolo.

18) In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. alla formazione del RLS provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i RLS Rappresentante per la sicurezza.

Nell'azienda, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'art. 19 della legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle RSA.

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

Il rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e 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.

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuata 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.

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 unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art 37 del D.Lgs. n. 81/08;
- h) promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- j) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;



b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;

c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25.

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.

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 territoriali o di un comparto dei lavoratori esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo 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.

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 RSU 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 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.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 81/2008, alla formazione del rappresentante della sicurezza e 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 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 D.Lgs. 81/2008.


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.

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 ad Edil Cassa Nazionale 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 e/o 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.

SISTEMA DI QUALIFICAZIONE ALLA SICUREZZA DEGLI IMPRENDITORI EDILI E LAVORATORI AUTONOMI

Le parti così come previsto dall'art. 27 del Testo Unico sulla Sicurezza 81/2008 si impegnano ad individuare criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della Salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza, conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati. Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale (PATENTE A PUNTI) che misuri tale idoneità, soggetta a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul è causa ostativa al rilascio del Documento di regolarità contributiva da parte della Edil Cassa Nazionale ad eccezione di quello relativo ai pagamenti di lavori effettuati prima dell'adozione del provvedimento di revoca della cd. patente.

Art. 86 - 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. 87 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi ed 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 avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

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

Tale norma si applica nelle imprese con almeno 8 dipendenti con esclusione del computo degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali della legge n. 25 del 19.1.55.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.



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

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. 88 - Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5% al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore della retribuzione base. Prolungandosi l'assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o ripetendosi per 3 volte in un anno nel giorno seguente la festività ovvero ripetendosi per 5 volte nel periodo di un anno, il lavoratore può essere licenziato ai sensi della lettera 'e', punto 3 dell'art. 91.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni 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. 90, 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 Edil Cassa Nazionale 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. 89 - 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. 91.



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

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:

- a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 23.11.01 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 Decreto Legislativo n. 196/03;
- h) 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. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 85 per il licenziamento senza preavviso. Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.



Art.90 - 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:
 - a) insubordinazione o offese verso i superiori
 - b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro

- c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali
- d) trafugamento di schizzi, utensili o di altri oggetti di proprietà del committente
- e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere
- f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro
- g) assenza ingiustificata di cui all'art. 89
- h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente
- i) 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 artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/0, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

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

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

Art. 91 - 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 all'art. 72, a norma del comma 2, lett. b) dello stesso articolo.

Art. 92 - 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 quanto altro gli compete in base il presente contratto.

Art. 93 - 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, previa 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 CCNL, 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 dal C.C.N.L. (licenziamenti per mancanze) potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con i periodi di preavviso previsti dal presente CCNL.
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 artigiane, 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. Dette procedure dovranno esaurirsi entro 40 giorni dalla data di licenziamento.

5. 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. 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. In caso di accordo delle parti (datore di lavoro e lavoratore) sarà redatto processo verbale ai sensi dell'art. 411 CPC. La procedura conciliativa è esaurita con il secondo tentativo di conciliazione. L'impegno delle Organizzazioni sindacali si considera come sopra esaurito.

6. La presente normativa si applica nelle imprese artigiane 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. 91 (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. 94- Previdenza complementare

Le Parti concordano di procedere alla istituzione di un sistema di previdenza complementare per il settore.

A tal fine le Parti decidono di istituire, a livello nazionale, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione tecnica composta anche da esperti designati in numero paritetico con il compito di prospettare alle Parti medesime un progetto complessivo di previdenza complementare per impiegati e operai edili.

L'ipotesi progettuale indicherà modi e forme di applicazione della previdenza medesima in relazione alle caratteristiche del settore nonché i criteri per l'armonizzazione dell'istituto dell'APE straordinaria con il sistema di previdenza complementare.

Ciò al fine di individuare, le necessarie modifiche di ordine transitorio relative al graduale esaurimento dell'istituto dell'APE straordinaria, in relazione allo sviluppo del sistema di previdenza complementare.



La Commissione tecnica individuerà inoltre quelle prestazioni extracontrattuali da abolire e/o modificare finalizzando l'utilizzo dei relativi importi a sistemi di assistenza integrativa per quegli eventi sanitari che si verificano con maggior frequenza tra i lavoratori del settore.

A seguito della emanazione del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005, le parti firmatarie del presente CCNL, 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).

Per quanto sopra, le parti firmatarie del presente verbale di accordo si impegnano ad individuare, con l'accordo sindacale di cui all'Allegato L, in un Fondo pensione aperto a contribuzione definita di una primaria compagnia assicurativa ed autorizzato a norma di legge (n. 4 dell'albo tenuto dalla Covip), la forma di previdenza complementare per i dipendenti delle aziende associate.

Art. 95 - Disciplina dell'apprendistato

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in Considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalla **Scuola Edile Nazionale** accreditato mediante l'accertamento dei crediti formativi.

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

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione massimo 3 anni;
- b) apprendistato professionalizzante:
 - qualifiche finali del 2° livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni;
 - qualifiche finali del 3° livello di inquadramento massimo 4 anni;
 - qualifiche finali dal 4° livello di inquadramento massimo 5 anni.

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

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative Vigenti.



La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la **Scuola Edile Nazionale**, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

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

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

La formazione sarà effettuata in via prioritaria presso la **Scuola Edile Nazionale** in conformità ai profili professionali e agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Alla **Scuola Edile Nazionale** sono affidati i compiti di:

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

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

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

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

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



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


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

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli artt. 3 e 47, con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato professionalizzante è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

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

 Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo di apprendistato di cui al comma 3, lett. b), all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.

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

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 276 del 10.9.03, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla **Scuola Edile Nazionale**, l'apprendista deve frequentare la **Scuola Edile Nazionale** per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 86 del vigente CCNL.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art 6 del vigente CCNL.

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 6 e 48, lett. B).

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 28, 29, 68 e 69 del CCNL.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha



effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 33 e 74 con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

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

Le parti si riservano di completare la disciplina relativa all'istituto dell'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione. anche per quanto concerne il trattamento retributivo, a seguito della definitiva attuazione normativa dell'istituto stesso.

In coerenza con quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/2003, le parti concordano altresì che i contratti di apprendistato per i minorenni, stipulati a decorrere dal 1° giugno 2005, hanno una durata massima di tre anni e pertanto la retribuzione spettante a tali lavoratori viene erogata fino al sesto semestre. Per l'aspetto retributivo deve quindi farsi riferimento alle tabelle dei minimi di paga base e di stipendio mensile degli apprendisti ai sensi della legge n 25/1955 di cui agli Allegati A e B del presente contratto.

RAM

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di demandare a EBICON nazionale l'elaborazione, entro il 31 dicembre 2025, 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. 96 - Somministrazione di lavoro

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 276/03 che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo e di quanto stabilito dall'art 1, comma 46. della legge 24/12/2007, n. 247, il ricorso al lavoro temporaneo a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

- a) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
- b) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- c) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;



- d) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- e) 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;
- f) 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 artt. 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 il contratto di somministrazione
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2009
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008
- 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, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 98, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. 368/2001, 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.

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 Edil Cassa Nazionale e degli altri Organismi paritetici di settore. Con l'iscrizione ad Edil Cassa Nazionale i lavoratori e le agenzie di somministrazione sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

A carico delle agenzie di somministrazione e dei lavoratori è posta una quota unica di adesione contrattuale: in misura pari all'1% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26, a carico delle agenzie di somministrazione; in misura pari allo 0,50% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26 a carico degli operai.

A carico delle agenzie di somministrazione e dei lavoratori è posta una quota unica di gestione Edil Cassa Nazionale in misura pari: al 2,50% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26 a carico delle agenzie di somministrazione; in misura pari allo 0,50% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26 a carico degli operai.

A carico delle agenzie di somministrazione è posta una quota unica di contribuzione nella misura dello 0,25% per l'area sicurezza; dello 0,25% per il finanziamento dell'Area Formazione; del 4,80% quale contributo per la gestione fondo APE; dello 0,70% per la gestione della mutualizzazione malattia ed infortuni.

Il totale della contribuzione paritetica, pertanto, viene fissato in misura pari al 9,50% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) art. 26.

L'importo della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dall'agenzia di somministrazione sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a proprio carico, alla Edil Cassa Nazionale con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo di cui al precedente art. 43 del presente contratto.

Il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico delle agenzie di somministrazione sarà attribuito alle Organizzazioni datoriali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro; il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alle associazioni sindacali firmatarie.



Art. 97 - Contratto a termine

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 6.9.01 n. 368, il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso al contratto a tempo determinato é 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 artt. 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 ai sensi dell'art. 8, comma 2, legge 23.7.91 n. 223, 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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del citato D.Lgs. n. 368, 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 25% 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 RSU 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 CCNL.

Visto l'art. 5, comma 4 bis, del D.Lgs. 368/01 e s.m. le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga ai limiti dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.



Le predette informazioni saranno fornite alle RSU e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dai punti 1.7 e 1.8 e 1.9 del sistema di concertazione e informazione del vigente CCNL.

Art. 98 - 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 **Edil Cassa Nazionale** la posizione di lavoratori distaccati.

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

Art. 99 - Contratti di inserimento

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

La durata del contratto d'inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.

Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Possono essere assunti con contratto d'inserimento i lavoratori di cui al comma 1, D.Lgs. n 276/03.

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

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

Nel contratto verranno indicati:

- durata;
- periodo di prova, così come previsto per il livello d'inquadramento attribuito;

- orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti d'inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti d'inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di 4° livello; per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di 1 livello inferiore.

Anche per i contratti d'inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di 2 livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Nel caso di contratti d'inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di 1 livello inferiore.

Il progetto individuale d'inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning" in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione teorica sarà effettuata presso la **Scuola Edile Nazionale**.

La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione predisposto dalla **Scuola Edile Nazionale**.

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



Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli artt. 3 e 47 del vigente CCNL.

L'orario di lavoro è disciplinato dagli artt. 6 e 48 del vigente CCNL.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto a un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il CCNL.

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

Art. 100 - 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 e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 101 - 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. 102 - 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. 26, dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'art. 6 e dalla maggiorazione di cui all'art. 22.

Art. 103 - Cariche sindacali e pubbliche

La concessione di permessi retribuiti ai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria è disciplinata dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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. 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. I permessi di cui alla presente lett. b) sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.



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. 26, dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'art. 6 e dalla maggiorazione di cui all'art. 22.

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 artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 104 - Affissioni

La Rappresentanza sindacale unitaria 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. 105 - Decorrenza e durata

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° Giugno 2025 al 31 Maggio 2028.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata a/r, almeno 3 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.

ART. 106 - Contributo di assistenza contrattuale (Co.As.Co.)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL. Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo 0,70% dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato per le 13 mensilità di applicazione nei modi previsti dall'Associazione Datoriale scelta dal datore di lavoro, firmataria del presente CCNL.

Art. 107 - Assistenza sanitaria integrativa

1. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa è il **FONDO SALUS** (*Ente di Assistenza sanitaria Integrativa*). Le Parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
2. A decorrere dal 01 Giugno 2025 sono iscritti al FONDO SALUS tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
3. Per il finanziamento del FONDO SALUS è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,00 di cui euro 11,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese. Per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali è dovuto un contributo mensile obbligatorio pari ad € 18,00 di cui euro 17,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore



4. I contributi di cui al punto 3), unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBICON, vanno versati in un'unica soluzione mediante F24.

Art. 108 - Allegati

I sottoindicati allegati fanno parte integrante del presente contratto:

- A. Valori mensili ed orari dei minimi di paga base degli operai e degli apprendisti
- B. Edil Cassa Nazionale accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia
- C. Protocollo sul trattamento di malattia e infortunio
- D. Regolamento dell'anzianità professionale edile
- E. Accordo ai sensi dell'art. 25, comma 2, legge n 223/1991
- F. Dichiarazione congiunta
- G. Accordo aumenti retributivi

ALLEGATO A

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono modificate come segue:

RETRIBUZIONE:

ABM

Livello	Minimi dal 01 Giugno 2024	Contingenza	E.D.R.	Indennità di funzione	Totale	Scatto di anzianità Operai- impiegati
7Q	2.125,71	600,00	11,33	145	2.882,04	14
7	2.120,71	600,00	11,33		2.732,04	14
6	1.880,25	570,65	11,33		2.462,23	13,25
5	1.590,85	550,75	11,33		2.152,93	11,00
4	1.498,95	548,75	11,33		2.059,03	10,00
3	1.395,65	544,16	11,33		1.951,14	10,00
2	1.285,55	542,49	11,33		1.839,37	9,50
1	1.120,64	540,98	11,33		1.672,92	9,50

La retribuzione degli impiegati è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione mensile degli operai di produzione anche ai fini dei vari Istituti contrattuali si determina dividendo per 173 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.

ALLEGATO B

Edil Cassa Nazionale

La Edil Cassa Nazionale é regolata dall'art. 43 del presente C.C.N.L. e dalle norme di legge.

In ciascuna circoscrizione territoriale, con definizione preferibilmente regionale, può essere istituita una sede della Edil Cassa Nazionale.

I firmatari del presente C.C.N.L. si impegnano a procedere alla costituzione della Edil Cassa Nazionale entro e non oltre 60 giorni dalla data in cui lo stesso sarà depositato.



ALLEGATO C

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. 22 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la cassa edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

1) CALCOLO DELLE RITENUTE FISCALI E DEI CONTRIBUTI

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'art. 22 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 di infortunio o malattia professionale in poi	4,60%

2) ACCANTONAMENTO NETTO PRESSO LA EDIL CASSA NAZIONALE

L'importo che deve essere accantonato presso la Edil Cassa Nazionale è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 22. 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	3,60%

RAM

3) RETRIBUZIONE DIRETTA NETTA

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa e 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 Edil Cassa Nazionale 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. 22 del CCNL.

ALLEGATO D



PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. 28 e 29 del C.C.N.L. è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla **Edil Cassa Nazionale** 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. 28 e al 8° comma dell'art. 29 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 dall'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 **Edil Cassa Nazionale**, 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, calcolalo 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 **Edil Cassa Nazionale** a qualsiasi titolo o rimborso da parte della **Edil Cassa Nazionale** 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 E



REGOLAMENTO DELL'ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE

1) All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, la **Edil Cassa Nazionale** 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 2100 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 **Edil Cassa Nazionale** 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 **Edil Cassa Nazionale** per il secondo anno del biennio di cui al comma 2), paragrafo 2):

Numero di erogazioni percepite dal singolo operaio	Operaio 4° livello	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Operaio comune
1ª e 2ª erogazione	0,1557	0,1446	0,1301	0,1112
3ª e 4ª erogazione	0,3270	0,3039	0,2734	0,2337

5ª erogazione	0,4905	0,4556	0,4101	0,3505
6ª erogazione	0,5139	0,4774	0,4296	0,3672
7ª e 8ª erogazioni	0,6855	0,6365	0,5727	0,4897
9ª e successive erogazioni	0,8568	0,7956	0,7163	0,6119

La **Edil Cassa Nazionale** 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 dal 1° ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla **Edil Cassa Nazionale** 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.

L'ufficio territoriale **Edil Cassa Nazionale** presso il quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altri uffici territoriali, ne dà comunicazione a queste ultime, affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa l'importo della prestazione di lavoro di competenza.

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 **Edil Cassa Nazionale** 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 **Edil Cassa Nazionale** gli accantonamenti di cui all'art. 22, è erogata dalla **Edil Cassa Nazionale** 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:



- dichiarare alla **Edil Cassa Nazionale** le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio;
- versare alla **Edil Cassa Nazionale** un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 26 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. 21.

La misura del contributo è stabilita, in relazione alle esigenze della gestione, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. Il contributo affluisce a un autonomo Fondo denominato "Fondo per l'anzianità professionale edile".

A decorrere dall'erogazione di maggio 2025 e con l'obiettivo di migliorare la prestazione dell'ape ordinaria al fine di incentivare la permanenza nel settore, è stabilito che le prestazioni di che trattasi sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% a partire dalla sesta erogazione rispetto a ciascuna prestazione in vigore.

3) Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal paragrafo 2), la **Edil Cassa Nazionale** 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 **Edil Cassa Nazionale** 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 **Edil Cassa Nazionale** registra altresì:

- 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;
- 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva su richiesta dell'operaio munita della certificazione necessaria e della attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

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 **Edil Cassa Nazionale** non sia a conoscenza. La richiesta dell'operaio deve pervenire alla **Edil Cassa Nazionale** entro 3 mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra circoscrizione territoriale, l'ufficio territoriale **Edil Cassa Nazionale** di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile. L'operaio provvede a far pervenire tale attestato all'ufficio territoriale **Edil Cassa Nazionale** della circoscrizione nella quale si è trasferito. Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.



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) Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti del presente istituto. Ferme restando le determinazioni locali per la misura dei contributi e la gestione dei fondi, La **Edil Cassa Nazionale** si riserva altresì di studiare le modalità affinché, nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività in località di competenza di più uffici territoriali **Edil Cassa Nazionale** nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sia effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte dell'ufficio territoriale presso il quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

6) 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. 8, 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 spettanti a norma della normativa contrattuale vigente.

RAU

ALLEGATO F

ACCORDO QUADRO PER INIZIATIVE A SOSTEGNO DEL MEZZOGIORNO

Al fine di rendere omogenei le condizioni salariali e i costi delle diverse realtà provinciali le parti concordano un accordo quadro che sia di riferimento ai contratti provinciali e ai verbali aziendali da stipularsi nelle province del Mezzogiorno.

1) Le parti concordano che salvaguardando le condizioni aziendali e individuali di miglior favore e l'applicazione delle normative previste dai CCNL la percentuale minima da cui avviare il riallineamento salariale sia al 65% del C.C.N.L. del settore di riferimento.

2) Le articolazioni degli aumenti salariali saranno definite nell'Accordo provinciale fra le parti. Nell'ambito dell'Accordo provinciale saranno definite le modalità dell'assorbimento dei vecchi contratti di gradualità salariale precedentemente concordati.

3) Le parti concordano che gli Accordi provinciali e aziendali abbiano validità e producano effetti così come previsto dall'art. 5, legge n. 608 e così come modificato dall'art. 23, legge n. 1970/97 e da eventuali norme successive.

4) Le parti dichiarano formalmente che i predetti accordi provinciali e aziendali di recepimento, in quanto negoziati, su delega dei soggetti firmatari dei CCNL, hanno la stessa rilevanza e validità giuridica dei predetti contratti nazionali rispetto alle norme legislative nazionali e comunitarie e alle disposizioni amministrative che facciano riferimento alla contrattazione nazionale.

ALLEGATO G

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

CHIARIMENTO A VERBALE

Relativamente agli articoli che riguardano gli accantonamenti presso la Edil Cassa Nazionale.

Nel primo regolamento di attuazione della Edil Cassa Nazionale, 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 H



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 **Edil Cassa Nazionale**. 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. 26 del presente contratto.

INDICE

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI



Art. 1 Assunzione

Art. 2 Documenti

Art. 3 Periodo di prova

Art. 4 Mutamento di mansioni

Art. 5 Mansioni promiscue

Art. 6 Orario di lavoro

Art. 7 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Art. 8 Flessibilità di orario e lavoro a turni

Art. 9 Riposo settimanale

Art. 10 Soste di lavoro

Art. 11 Sospensione e riduzione di lavoro

Art. 12 Recuperi

Art. 13 Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza

Art. 14 Elemento variabile della retribuzione (EVR)

Art. 15 Lavoro a cottimo

Art. 16 Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro

Art. 17 Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e nei subappalti

Art. 18 Commissione paritetica tecnica per la certificazione di cui al D.Lgs. 276/03

Art. 19 Ferie

Art. 20 Gratifica natalizia

Art. 21 Festività

Art. 22 Accantonamento presso la Edil Cassa Nazionale

Art. 23 Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

Art. 24 Indennità per lavori speciali disagiati



- Art. 25 Trasferta - Norme generali
- Art. 26 Elementi della retribuzione
- Art. 27 Modalità di pagamento
- Art. 28 Trattamento in caso di malattia
- Art. 29 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale
- Art. 30 Congedo matrimoniale
- Art. 31 Anzianità Professionale Edile (A.P.E.)
- Art. 32 Conservazione degli utensili
- Art. 33 Preavviso
- Art. 34 Indennità in caso di morte
- Art. 35 Controversie
- Art. 36 Reclami
- Art. 37 Comitati tecnici paritetici per le controversie
- Art. 38 Trattamento di Fine Rapporto (TFR)
- Art. 39 Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione, infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (C.P.T. Edil Cassa Nazionale)
- Art. 40 Addestramento professionale
- Art. 41 Quote sindacali
- Art. 42 Contrattazione di 2° livello
- Art. 43 Edil Cassa Nazionale (E.C.N.)
- Art. 44 Aspettativa

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

- Art. 45 Assunzione
- Art. 46 Documenti
- Art. 47 Periodo di prova
- Art. 48 Orario di lavoro
- Art. 49 Elementi del trattamento economico globale
- Art. 50 Stipendio minimo mensile

Art. 51 Premio di produzione

Art. 52 Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario

Art. 53 Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato

Art. 54 Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria

Art. 55 Indennità di cassa e di maneggio di denaro

Art. 56 Mense aziendali

Art. 57 Aumenti periodici di anzianità

Art. 58 Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

Art. 59 Trasferta

Art. 60 Trasferimento

Art. 61 Mutamento di mansione

Art. 62 Pagamento della retribuzione

Art. 63 Giorni festivi e riposo settimanale

Art. 64 Ferie

Art. 65 Tredicesima mensilità

Art. 66 Premio annuo

Art. 67 Premio di fedeltà

Art. 68 Trattamento in caso di malattia

Art. 69 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale

Art. 70 Congedo matrimoniale

Art. 71 Aspettativa

Art. 72 Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

Art. 73 Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale

Art. 74 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Art. 75 Indennità in caso di morte

Art. 76 Certificato di lavoro

Art. 77 Controversie

Art. 78 Quote sindacali

ADM



REGOLAMENTAZIONE SPECIALE PER I QUADRI

Art. 79 Quadri



PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

Art. 80 Classificazione dei lavoratori

Art. 81 Lavoro a Tempo Parziale

Art. 82 Tutela della dignità personale dei lavoratori

Art. 83 Lavoro delle donne e dei fanciulli

Art. 84 Diritti

Art. 85 Sicurezza del lavoro

Art. 86 Permessi

Art. 87 Diritto allo studio

Art. 88 Assenze

Art. 89 Provvedimenti disciplinari

Art. 90 Licenziamenti

Art. 91 Passaggio da operaio ad impiegato

Art. 92 Cessione, trapasso e trasformazione di azienda

Art. 93 Diritti sindacali

Art. 94 Previdenza complementare

Art. 95 Disciplina dell'apprendistato

Art. 96 Somministrazione di lavoro

Art. 97 Contratto a termine

Art. 98 Distacco

Art. 99 Contratto di inserimento

Art. 100 Disposizioni generali

Art. 101 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali, condizioni di miglior favore

RDM

Art. 102 Assemblee

Art. 103 Cariche sindacali e pubbliche

Art. 104 Affissioni

Art. 105 Decorrenza e durata

Art. 106 Contributo assistenza contrattuale

Art. 107 Assistenza sanitaria integrativa

Art. 108 Allegati

ALLEGATI

A Valori mensili ed orari dei minimi di paga base degli operai e degli impiegati

B Edil Cassa Nazionale

C Accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia

D Protocollo sul trattamento di malattia e infortunio

E Regolamento dell'Anzianità professionale Edile (A.P.E.)

F Accordo ai sensi dell'art. 25, comma 2, legge n. 223/1991

G Dichiarazione congiunta

H Lavori Usuranti - Lavori Pesanti

