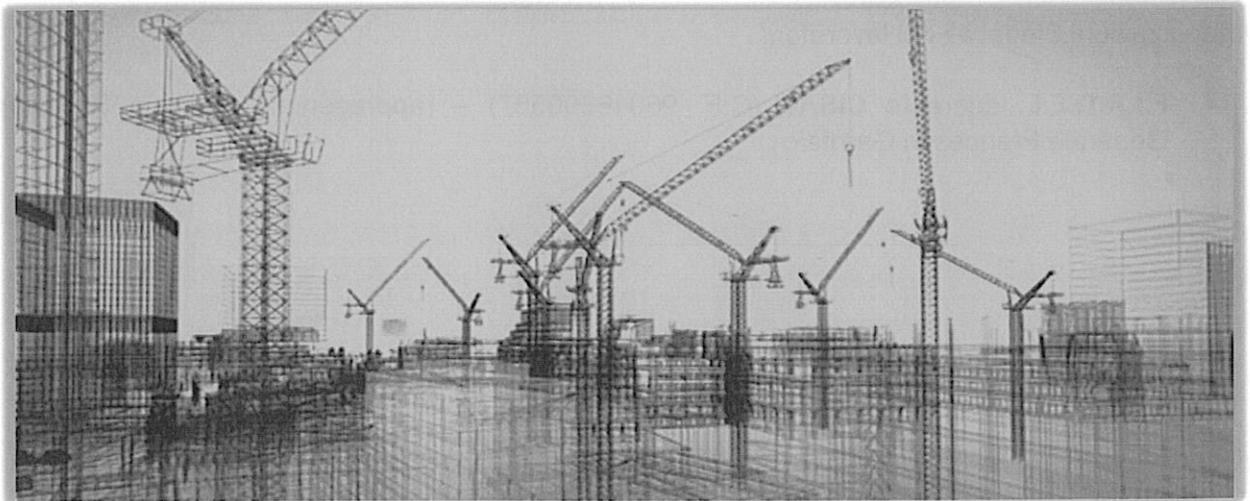




**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE PMI, DELLE COOPERATIVE
E DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE EDILE E AFFINI**



SETTORE EDILE E AFFINI

(in vigore dal 01/01/2023 al 31/12/2025)

www.coopitaliane.it / www.atecatitalia.it / www.aneas.it / www.fiadel.it

L'anno 2022, il giorno 29 del mese di dicembre, presso la sede Nazionale ATECA sita in viale Delle Milizie n. 38 nel Comune di Roma,

le

Associazioni Datoriali:

- **COOPERATIVE ITALIANE** – rappresentata dal suo Legale Rappresentante dott. Claudio Milardi;
- **ATECA** – Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori rappresentata dal suo Segretario Generale Giacomo Diana
- **ANEAS** – Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Salvatore Saragò
- **ASSO.PRO.** – Associazione dei Professionisti e Imprenditori rappresentata da Giuseppe Piccolo

e le

Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

- **F.I.A.D.E.L.** aderente **CISAL** (C.F. 96046390587) – rappresentata dal suo Segretario Generale Francesco Garofalo

Hanno stipulato il presente CCNL

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici



INDICE

PREMESSA

TITOLO I. Sfera di applicazione del Contratto

Art. 1 – Sfera di applicazione del Contratto

TITOLO II. Oggetto e livelli di contrattazione

Art. 2 - Oggetto del contratto

Art. 3 – Livelli di contrattazione

TITOLO III. Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 4 – Rapporti sindacali

Art. 5 – Permessi sindacali

Art. 6 – RSA

Art. 7 – Referendum

Art. 8 – Trattenute sindacali

TITOLO IV Efficacia e costo del Contratto

Art. 9 – Efficacia del Contratto

Art. 10 – Costo del Contratto

TITOLO V. Sicurezza sul lavoro e Formazione

Art. 11 – Sicurezza sul lavoro

Art. 12 – Rappresentante per i lavoratori per la sicurezza

Art. 13 – Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 14 – Nomina medico competente

Art. 15 – Visite mediche

Art. 16 – Fornitura dispositivi antinfortunistici e di protezione

TITOLO VI. Igiene e ambiente di lavoro

Art. 17 – Igiene e ambiente di lavoro

TITOLO VII. Decorrenza – Durata – Rinnovo – Vacanza contrattuale

Art. 18 – Decorrenza durata

Art. 19 – Rinnovo – Vacanza contrattuale

TITOLO VIII. Esclusività di stampa – Interpretazione - Deposito

Art. 20 – Esclusività di stampa

Art. 21 – Interpretazione

Art. 22 – Deposito

TITOLO IX. Ente Bilaterale – Organismo Paritetico – Assistenza Sanitaria Integrativa – Contributo di Assistenza Contrattuale

Art. 23 – Ente Bilaterale ed Organismo Paritetico

Art. 24 – Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 25 – Contributo di Assistenza Contrattuale

Art. 26 – Rilascio del DURC - Documento Unico di Regolarità Contributiva

TITOLO X. Assunzione del lavoratore

Art. 27 – Assunzione

Art. 28 – Formazione per l'ingresso al lavoro

Art. 29 – Tesserino di riconoscimento

Art. 30 – Periodo di prova

Art. 31 – Lavoratori comunitari



- Art. 32 – Lavoratori extracomunitari
- Art. 33 – Lavoratori diversamente abili
- Art. 34 – Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro
- Art. 35 – Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti
- Art. 36 – Visite mediche pre assuntive minori di età
- Art. 37 – Collocamento obbligatorio

TITOLO XI. Tipologie delle assunzioni

- Art. 38 – Contratto a T/P
- Art. 39 – Contratto a tempo determinato
- Art. 40 – Apprendistato
- Art. 41 – Contratto di inserimento/reinserimento
- Art. 42 – Telelavoro - lavoro agile
- Art. 43 – Lavoro Atipico

TITOLO XII. Somministrazione

- Art. 44 – Somministrazione di lavoro

TITOLO XIII. Impiego di manodopera

- Art. 45 – Subappalti

TITOLO XIV. Classificazione del personale

- Art. 46 – Classificazione
- Art. 47 – Profili
- Art. 48 – Lavoratori discontinui

TITOLO XV. Mansioni

- Art. 49 – Mansioni promiscue
- Art. 50 – Mutamento di mansioni
- Art. 51 – Jolly
- Art. 52 – Qualifiche escluse dalla quota di riserva
- Art. 53 – Assegnazione qualifica
- Art. 54 – Passaggio da operaio ad impiegato

TITOLO XVI. Orario di lavoro

- Art. 55 – Orario di lavoro
- Art. 56 – Personale non soggetto a limitazione di orario
- Art. 57 – Reperibilità
- Art. 58 – Turni
- Art. 59 – Prestazioni di lavoro a cottimo
- Art. 60 – Mansioni discontinue

TITOLO XVII. Lavoro straordinario – festivo - notturno

- Art. 61 – Lavoro straordinario, festivo, notturno
- Art. 62 – Banca ore

TITOLO XVIII. Riposi - soste- sospensioni – recupero

- Art. 63 – Riposo settimanale
- Art. 64 – Soste e recuperi
- Art. 65 – Sospensioni e riduzioni di lavoro

TITOLO XIX. Festività

- Art. 66 – Festività

TITOLO XX. Ferie – permessi annui



Art. 67 – Ferie
Art. 68 – Permessi annui

TITOLO XXI. Permessi – Assenze - aspettativa

Art. 69 – Permessi straordinari retribuiti
Art. 70 – Permessi per studio
Art. 71 – Congedi per formazione
Art. 72 – Congedo matrimoniale
Art. 73 – Donatori di sangue
Art. 74 – Volontari protezioni civile
Art. 75 – Permessi non retribuiti
Art. 76 – Aspettativa non retribuita

TITOLO XXII. Indennità

Art. 77 – Indennità di cassa e maneggio di denaro
Art. 78 – Indennità per lavori in galleria
Art. 79 – Indennità per lavori in cassoni ad aria compressa
Art. 80 – Lavori in alta montagna
Art. 81 – Indennità per i lavori dell'armamento ferroviario
Art. 82 – Indennità per lavori marittimi
Art. 83 – Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche
Art. 84 – Indennità per lavori speciali disagiati
Art. 85 – Lavori usuranti e pesanti
Art. 86 – Indennità in caso di morte

TITOLO XXIII. Personale viaggiante mezzi di locomozione

Art. 87 – Indennità per personale viaggiante
Art. 88 – Indennità di impiego di mezzi di locomozione
Art. 89 – Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore
Art. 90 – Indennità di trasporto casa/lavoro

TITOLO XXIV. Trasferta/trasferimento

Art. 91 – Trasferta
Art. 92 – Trasferimento

TITOLO XXV. Obbligo e responsabilità autisti

Art. 93 – Obblighi e responsabilità degli autisti

TITOLO XXVI. Conservazione/custodia/risarcimento danni

Art. 94 – Conservazione degli utensili, custodia dei mezzi e materiali
Art. 95 – Attrezzi di lavoro di proprietà dei dipendenti
Art. 96 – Risarcimento danni

TITOLO XXVII. Distacco temporaneo

Art. 97 – Distacco del lavoratore

TITOLO XXVIII. Retribuzioni

Art. 98 – Retribuzione
Art. 99 – Elementi fissi della retribuzione
Art. 100 – Tabelle retributive
Art. 101 – Divisore orario
Art. 102 – Conglobamento retributivo

TITOLO XXIX. Altri elementi della retribuzione

Art. 103 – EVR

- Art. 104 – Premio di produzione
- Art. 105 – Scatti anzianità
- Art. 106 – 13a mensilità - GN
- Art. 107 – Indennità di funzione quadri
- Art. 108 – Premio fedeltà impiegati
- Art. 109 – Ristorno
- Art. 110 – Trattamento di fine rapporto

TITOLO XXX. Corresponsione della retribuzione – reclami

- Art. 111 – Corresponsione della retribuzione
- Art. 112 – Reclami sulla busta paga

TITOLO XXXI. Alloggi e mense

- Art. 113 – Alloggiamenti e cucine
- Art. 114 – Mense aziendali
- Art. 115 – Indennità sostitutiva mensa

TITOLO XXXII. Minimo imponibile contributivo

- Art. 116 – Minimo imponibile contributivo

TITOLO XXXIII. Tutela maternità-paternità

- Art. 117 – Maternità e paternità

TITOLO XXXIV. Malattia – infortunio sul lavoro – malattia professionale

- Art. 118 – Malattia
- Art. 119 – Infortunio sul lavoro
- Art. 120 – Malattia professionale
- Art. 121 – Infortunio in itinere

TITOLO XXXV. Tutela contro le molestie sessuali e Mobbing

- Art. 122 – Tutela contro le molestie sessuali
- Art. 123 – Tutela contro il mobbing

TITOLO XXXVI. Privacy

- Art. 124 – Privacy

TITOLO XXXVII. Doveri e condotta dei dipendenti

- Art. 125 – Doveri e condotta dei dipendenti

TITOLO XXXVIII. Provvedimenti disciplinari

- Art. 126 – Provvedimenti disciplinari

TITOLO XXXIX. Commissione nazionale di garanzia e conciliazione

- Art. 127 – Commissione Nazionale di Garanzia

TITOLO XL. Cessazione rapporti di lavoro - preavviso

- Art. 128 – Mancato superamento periodo di prova
- Art. 129 – Morte del lavoratore
- Art. 130 – Risoluzione consensuale
- Art. 131 – Dimissioni
- Art. 132 – Licenziamento
- Art. 133 – Impugnazione del licenziamento
- Art. 134 – Preavviso
- Art. 135 – Indennità sostitutiva del preavviso
- Art. 136 – Disposizioni generali



PREMESSA

Nel nostro paese esiste ancora il pluralismo sindacale, e quindi la possibilità di stipulare CCNL da parte Associazioni datoriali e Sindacali minori.

In particolare, il combinato disposto di cui agli artt. 18 e 41 della Costituzione, riconosce e garantisce alla parte datoriale le libertà di associazione e di iniziativa economica.

Venendo nell'ambito oggettivo di efficacia del contratto, vale la pena richiamare che solo nell'ordinamento corporativo, in cui, in forza del potere di rappresentanza legale attribuito al Sindacato, il CCNL era dotato di efficacia Erga Omnes cioè era vincolante nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria di riferimento.

Oggi, l'unico tipo di CCNL che possa realizzarsi concretamente nel settore privato è il CCNL di diritto comune che vincola esclusivamente gli associati alle OOSS che lo hanno stipulato.

Questo contratto è migliorativo sia nella parte normativa – economica che in quella obbligatoria di tutti i CCNL vigenti nel settore edile.

TITOLO I.

Art. 1

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

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

9. costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri pendenti, fosse biologiche, impianti di depurazione ecc.;
10. pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale od irriguo;
11. costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi ed impianti sportivi in genere, parchi, giardini e simili;
12. costruzione e/o installazione e/o demolizione e/o riparazione di cisterne e serbatoi interrati in metallo, in cemento armato ecc. per il contenimento di qualsiasi liquido;
13. costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, autostrade, di strade ferrate e tranvie;
14. costruzione di linee elettriche e telefoniche, messa in opera di tralicci, pali e simili;
15. scavi ed opere murarie per stesura di cavi e tubazioni acqua, gas, telefonia ecc.;
16. realizzazione di opere di bonifica in genere: montana, valliva, di terreni paludosi e di terreni allagabili;
17. costruzione, demolizione, riparazione e manutenzione di opere marittime, lacuali, fluviali, e lagunari in genere;
18. movimento di terra e scavi in genere: anche per ricerche archeologiche e geognostiche;
19. posa in opera di segnaletica stradale ed esecuzione di segnaletica stradale orizzontale;
20. attività di produzione e distribuzione di calce struzzo preconfezionato;
21. lavori archeologici;
22. lavori di restauro.

Tutte le altre attività comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri, ecc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile.

TITOLO II. Oggetto e livelli di contrattazione

Art. 2 – Oggetto del contratto

L'oggetto della contrattazione collettiva è individuabile in due diversi contenuti:

- quello normativo e retributivo, che attiene al complesso delle clausole che sono destinate ad avere efficacia nei singoli rapporti individuali di rapporto subordinato;
- quello obbligatorio, che vincola a determinati comportamenti le Associazioni stipulanti tra di loro.

Art. 3 – Livelli di contrattazione

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

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

– Contrattazione Nazionale

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

– Contrattazione territoriale e/o aziendale

Le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una



contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

Detti contratti applicati nelle aziende che aderiscono alle AASS firmatarie hanno valenza per tutti i lavoratori occupati ancorché non iscritti alle OOSS stipulanti. L'unica eccezione riguarda quei lavoratori che aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso.

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

- Scadenza corresponsione della retribuzione;
- Assistenza sanitaria integrativa – fondo sanitario
- Previdenza complementare
- Contributo fondo pre pensionamenti
- Turni;
- Soste e recuperi;
- Premio di risultato;
- Tariffa di cottimo;
- Indennità di reperibilità;
- Accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione (DPCM 22/01/2013);
- Mensa/Indennità sostitutiva;
- Ticket ristoranti per quadri e impiegati amministrativi;
- Lavori fuori zona;
- Trasferta;
- Tempi di percorrenza casa/lavoro e cantieri in espansione;
- Pernottamento in loco;
- Apporto attrezzi di lavoro;
- Permessi per studi;

L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA ed in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del seguente contratto che ha efficacia per tutti i dipendenti se entro 10 (dieci) giorni dalla sigla almeno il 30% degli addetti non presentano richiesta di referendum. Per le cooperative è sufficiente il recepimento nel Regolamento Interno.

I contratti di secondo livello, nonostante l'abrogazione dell'art. 2 della Legge 135/97, vengono depositati presso la DPL del territorio, in virtù delle disposizioni dell'art. 3 Legge 402/96.

L'accordo aziendale segue la durata del contratto nazionale.

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

NOTA A VERBALE

Nelle more della trattativa per la stipula del contratto territoriale o aziendale sono state concordate delle anticipazioni per l'EVR e premio di produzione.

TITOLO III. Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 4 – Rapporti sindacali

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

Art. 5 – Permessi sindacali

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

I dipendenti, per le ore di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996. Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

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

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

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 3 della legge n. 300/1970.

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

NOTA A VERBALE-COOP: Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto della Legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

Art. 6 – RSA

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

- nelle aziende fino a 30 (trenta) dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (per la RSA);
- nelle aziende da 31 (trentuno) a 100 (cento) dipendenti, designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

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

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

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

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

Art. 7 – Referendum

1) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti le attività sindacali.

2) Il referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

3) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art. 8 – Trattenute quote sindacali

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

TITOLO IV. Efficacia e costo del contratto

Art. 9 – Efficacia C.C.N.L.

Il comma 1 dell'art. 2070 cc non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle AA.SS stipulanti e a coloro che esplicitamente o implicitamente al contratto abbiano prestato adesione.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione ad altre OO.SS., non può avvenire se non con il consenso espresso dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 10 – Costo del contratto

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente contratto ha comportato per stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le Aziende e le Cooperative aderenti alle Associazioni di categoria stipulanti verseranno un contributo pari allo 0,20% del monte salari mensili corrisposto ai dipendenti.

Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Associazioni Datoriali e delle Cooperative che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un importo "una tantum" concordato con le AA.SS. firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto.

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

TITOLO V. Sicurezza sul lavoro - Formazione

Art. 11 – Sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa edile deve provvedere a tutti gli adempimenti obbligatori previsti dal D.Lgs. 81/08 s.m.i. in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 12 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

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

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

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

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

Attribuzioni dei RLS – Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi

di lavoro, il RLS:

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

aw

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

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

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

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

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

Espletamento funzioni e permessi – Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a 32 ore annue nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti. Nelle unità lavorative che occupano da 16 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 D.Lgs. n. 81/2008, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante.

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

Formazione del RLS – Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. I contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 13 – Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

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

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

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

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

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

Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico devono essere previsti per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza ai sensi degli artt. 45 e 46 del D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

Art. 14 – Nomina del medico competente

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

Art. 15 – Visite mediche

Il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare le visite mediche di idoneità alla mansione nel caso in cui impieghi il dipendente in lavorazioni soggette alla sorveglianza sanitaria secondo quanto disposto al D.Lgs. 81/08 s.m.i..

Art. 16 – Fornitura dispositivi antinfortunistici e di protezione

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

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

Al lavoratore devono essere forniti a cura dell'azienda:

- elmetti o caschi;
- maschere per saldatura e occhiali con visiera;
- guanti di diverso tipo a seconda delle lavorazioni;

- scarpe di sicurezza;
- cuffie o tappi auricolari per protezione dell'udito;
- cinture di sicurezza;
- giubbotti ad alta visibilità con strisce riflettenti

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

TITOLO VI. Igiene ed Ambiente di lavoro

Art. 17 – Igiene ambiente di lavoro

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

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

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

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

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

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

- visite periodiche effettuate dall'Azienda in ottemperanza agli obblighi di legge;
- eventuali visite mediche di assunzione controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali e/o assistenziali ai sensi dell'art. 5 comma 2 della Legge 300/1970 e smi;
- visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici e Istituti specializzati di diritto ai sensi dell'art. 5 comma 3 della Legge n. 300/1970 e smi.

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

TITOLO VII. Decorrenza – Durata- Rinnovo – Vacanza contrattuale

Art. 18 – Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre dal 01/01/2023 e scadrà il 31/12/2025

Art. 19 – Rinnovo – Vacanza contrattuale

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

TITOLO VIII. Esclusività di stampa – Interpretazione – Deposito

Art. 20 – Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Art.21 – Interpretazione

In caso di controversia sull'interpretazione del contratto la Parte interessata invia alla Commissione Nazionale di garanzia apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Art. 22 – Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati (INPS, INAIL) e al CNEL.

TITOLO IX. Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Art. 23 – Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Le Parti concordano di avviare le procedure per la costituzione di un Ente Bilaterale Nazionale entro 12 (dodici) mesi dalla sottoscrizione del CCNL, composto da almeno 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati da organizzazioni datoriali e 3 (tre) designati dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

L'Ente Bilaterale nazionale rappresenterà lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative, volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore di igiene ambientale, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

Le funzioni operative demandate all' Ente bilaterale costituendo saranno:

- promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli enti bilaterali territoriali e regionali, con lo Statuto nazionale e dare i relativi visti di conformità;
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore di igiene ambientale, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- costituire a livello nazionale la Commissione di Certificazione dei Contratti e la Commissione di Arbitrato e Conciliazione e favorire la costituzione di commissioni speculari a livello regionale e provinciale al fine di garantire tutte le attività di certificazione previste dalla legge;
- garantire adeguati livelli di welfare ai lavoratori;
- promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali.
- ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge n. 936/86 di riforma del CNEL;
- ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali aziendali all'atto della loro costituzione;

- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, preve specifiche intese tra le Parti sociali;
- attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale.

I contributi a favore dell'ente bilaterale, di cui alla successiva Tabella, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1): Contributo obbligatorio mensile di 11,00 euro per dodici mesi, ai fini del finanziamento e funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
a) Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	70 % di 11,00 euro
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	30 % di 11,00 euro
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	100 % di 11,00 euro

Pertanto, le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria rispettivamente il 70% e il 30% dei contributi indicati nella tabella che precede per la bilateralità.

I versamenti di cui alla Tabella 1) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'ente bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'ente bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali.

Le prestazioni minime fornite dall'ente bilaterale al Lavoratore sono quelle previste dal D.lgs. 276 del 2003 e dal DPR 917 del 1986 artt. 10, 51 e 100 (Testo Unico Imposte sul Reddito).

Le prestazioni ed i servizi di welfare aziendale resi dall'ente bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

Inoltre le Organizzazioni Sindacali e Datoriali si avvarranno per le attività di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. (in sigla O.P.N. E.BI.NA.I.L.) e delle loro articolazioni territoriali, nonché di tutte le attività in materia di salute e sicurezza che questo svolge.

Art. 24 – Assistenza Sanitaria Integrativa

Le prestazioni dell'Assistenza Sanitaria Integrativa sono quelle previste dal piano allegato e saranno erogate attraverso il Fondo INTEGRATIVO DEL SSN "ASPC" – ISTITUTO DA VIS ASSISTANCE S.M.S. C.F. e P.IVA: 12725501006.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 132,00 annuali per ciascun lavoratore, eccetto i lavoratori intermittenti, da

versare nei modi e tempi definiti dalla società di mutuo soccorso Vis Assistance C.F. e P.iva 12725501006.

Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro 132,00 all'anno per lavoratore) per il finanziamento della mutualità.

Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata nei punti precedenti seguendo le istruzioni della società di mutuo soccorso Vis Assistance S.M.S. C.F. e P.iva 12725501006.

Art. 25 – Contributo di Assistenza Contrattuale

Le aziende che applicheranno il CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) fissato nella misura che va dallo 0,5% al 2% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda. Il CO.AS.CO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute dalle Associazioni Datoriali, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il CO.AS.CO. ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il Contributo di Assistenza Contrattuale viene versato dalle aziende aderenti inserendo lo specifico codice all'interno del flusso Uniemens.

Le aziende che abbiano difficoltà nel versamento del CO.AS.CO attraverso i flussi EMENS con indicazione del codice previsto sono tenute ad informare le OO.SS. stipulanti al fine di procedere al versamento di quanto dovuto.

Art. 26 – Rilascio del DURC – Documento Unico Di Regolarità Contributiva

Le Associazioni datoriali firmatarie del presente CCNL non hanno sottoscritto l'Avviso comune presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 16/12/2003 né la Convenzione del 15/04/2004 per il rilascio del DURC da parte delle Casse Edili, di conseguenza le Imprese che applicano questo contratto, per il disposto dell'art. 2 della predetta Convenzione del 15/04/2004, approvata dal ministero del lavoro con Nota 230 del 12/07/2005 non possono richiedere il DURC alle Casse Edili Provinciali di competenza, ma all'Inps o all'Inail.

NOTA A VERBALE:

Gli eventuali dubbi da parte degli Enti non danno impedimento al rilascio del DURC sia pure in via provvisoria, per consentire alle imprese la normale attività.

Le associazioni datoriali, in questo caso chiederà all'autorità Giudiziaria, con richiesta d'urgenza di intervenire.

TITOLO X. Assunzione del personale dipendente

Art. 27 – Assunzione

I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge.

Nella lettera di assunzione, predisposta su carta intestata dell'Azienda, devono essere riportate le seguenti annotazioni:

1. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. Il C.C.N.L. applicato;

3. la categoria professionale della classificazione di cui al presente C.C.N.L. alla quale il lavoratore viene assegnato, sia la qualifica e la retribuzione iniziale;
4. La durata dell'eventuale periodo di prova;
5. il luogo di lavoro.

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

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

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

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

L'Azienda rilascerà al lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro gli saranno restituiti.

E' facoltà del Datore di lavoro richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

Art. 28 – Formazione per l'ingresso al lavoro

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

Art. 29 – Tesserino di riconoscimento

Per il personale dipendente sia impiegatizio che operaio occupato da Imprese appaltatrici o subappaltatrici e per i lavoratori autonomi che operano all'interno dei cantieri edili è obbligatorio il tesserino di riconoscimento che dovrà prevedere i dati anagrafici e una foto del lavoratore secondo quanto disposto dalle norme vigenti.

Art. 30 – Periodo di prova

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

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

Il dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa per le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli di inquadramento	Durata del periodo di prova
Quadri	6 mesi di calendario
1° livello	4 mesi di calendario
2° livello	3 mesi di calendario
3° livello	2 mesi di calendario
4° livello	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5° livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

6° livello	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
7° livello	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

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

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

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

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica. Durante il periodo di malattia ovvero di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non ha diritto a percepire retribuzione alcuna per i giorni non lavorati.

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

Durante il periodo di prova sussistono in capo alle parti contrattuali i diritti e gli obblighi previsti dal presente C.C.N.L. Nel corso del periodo di prova ovvero al suo termine, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per volontà dell'Azienda questa è tenuta a corrispondere al lavoratore il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

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

NOTA A VERBALE: Nel rispetto del diritto di parità previsto anche dalle norme Europee, si ritiene che il periodo di prova può essere allungato per i lavoratori comunitari ed extracomunitari sia nei casi di primo impiego nel settore che di non conoscenza della lingua italiana.

Art. 31 – Lavoratori comunitari

Ai cittadini membri di paesi appartenenti all'Unione Europea si applicano le disposizioni previste dagli art. 52 e 58 del Trattato istitutivo della CEE, ratificato con legge n° 1203/1957,

Art. 32 – Lavoratori extra comunitari

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

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

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

Art. 33 – Lavoratori diversamente abili

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

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

Art. 34 – Lavoratori con patologie oncologiche, riflessi sul rapporto di lavoro

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

Art. 35 – Lavoratori tossicodipendenti – etilisti - familiari

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 10/1990 e smi.

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

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

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

Art. 36 – Visite mediche pre assuntive minori di età

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

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

Art. 37 – Collocamento obbligatorio

I datori di lavoro che occupano più di 14 lavoratori alle proprie dipendenze hanno l'obbligo di assumere disabili nella seguente misura:

- 7% dei lavoratori occupati se l'azienda, ha più di 50 dipendenti
- 2 lavoratori se la ditta occupa da 36 a 50 dipendenti
- 1 lavoratore se si occupano da 15 a 35 dipendenti

TITOLO XI. Tipologie delle assunzioni

Art. 38 – Contratto a tempo parziale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile elastica ne faccia espressa menzione.

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

In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto art 97.

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

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

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

Obblighi di informazione – Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Art. 39 – Contratto a tempo determinato

Requisiti di applicabilità

Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile.

Come disposto dalla legge n 96/2018 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e soggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle suddette condizioni, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Le parti, raggiunto il termine massimo di durata del contratto a termine, hanno la possibilità di stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato del lavoro. Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale.

Proporzione numerica

In tutte le aziende comprese nell'ambito di applicazione del presente CCNL l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale non può superare il 20% del personale occupato nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoratori stipulati ai sensi dell'art 42 del presente CCNL. Tale percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza dell'anno solare precedente. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Diritto di precedenza

I lavoratori a tempo determinato in forza nell'Azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'Azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione.

Preavviso

In caso di dimissioni o licenziamenti precedenti alla scadenza naturale del contratto, le parti sono tenute al rispetto del preavviso previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

Art. 40 – Apprendistato

Le parti convengono di regolamentare la disciplina dell'apprendistato per recepire le disposizioni introdotte dall'art.2 del D.Lgs. n. 167 del 14/11/2011, come modificato dalla legge n. 92 del 28/06/2012, dal DL n. 34/2014 e D.M. 12/10/2015 s.m.i..

Le due norme hanno fissato dei principi generali ma hanno rimesso anche alla contrattazione collettiva di stipulare in materia di apprendistato accordi validi per gli aderenti alle OO.SS. firmatarie del contratto. Le parti ribadiscono che l'apprendistato è un ordinario rapporto di lavoro caratterizzato dalla sinallagmaticità delle prestazioni (lavoro, retribuzione e formazione) che è finalizzato a far acquisire al giovane le capacità e le conoscenze utili per il conseguimento di una qualifica, un diploma professionale, un mestiere o formazione e ricerca. Le tipologie di apprendistato alla luce del nuovo T.U. sono:

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

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

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

che sono:

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

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

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

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

- della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché dei percorsi di istruzione degli adulti.

Quanto sopra indicato va riportato nel libretto formativo dell'apprendista.

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

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

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

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

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

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

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

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

E' vietato ad entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto durante il periodo di formazione senza giusta causa giustificato motivo.

Malattia e infortunio – Per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato valgono le previsioni del presente C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti. Qualora nel periodo di formazione l'apprendista si assenti per maternità, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza che non può comunque superare i sei mesi.

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

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

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

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

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

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

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

Tale trattamento salariale sarà operativo solo subordinatamente all'intervento integrativo pari alla misura del 20% dell'indennità stesse, a carico dell'ente bilaterale.

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

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

- all'atto di liquidazione della domanda di prestazione della C.I.G.O., non devono risultare irregolarità ovvero pendenze in capo dell'azienda per i versamenti delle contribuzioni all'ente bilaterale
- la sospensione ovvero la riduzione dell'attività lavorativa deve protrarsi da un periodo di tempo superiore ad una giornata di lavoro;

- al verificarsi dell'evento sospensivo ovvero interruttivo, l'apprendista deve già risultare iscritto presso l'ente bilaterale;
- l'azienda deve aver correttamente riportato nella denuncia mensile dei lavoratori, le ore di Cassa integrazione Guadagni riguardanti l'apprendista.

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

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

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

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato – Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre aziende e cooperative sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno. Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

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

Trasformazione del rapporto – L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato conserverà per un anno, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, lo specifico regime contributivo previsto nei confronti dei lavoratori interessati ai sensi per gli effetti delle norme vigenti in materia.

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

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

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

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

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

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti – anche propri dipendenti – idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze. Per tali docenti è richiesta un'esperienza professionale minima di tre anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero in mancanza di quest'ultimo di almeno 6 anni di esperienza. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora in aziende le suddette professionalità non siano reperibili, il datore dovrà rivolgersi all'ente bilaterale

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

  25

formativo – La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle Leggi Regionali in materia, con riferimento a dove si trova la sede legale dell'azienda.

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

Progressione economica e durata

CONTRATTO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE:

La tipologia di apprendistato può essere utilizzata per assumere soggetti che abbiano compiuto 15 anni fino al compimento del 25° anno. La durata del contratto non può superare 3 anni e 4 anni in caso di diploma quadriennale regionale.

Per le altre fattispecie non richiamate, si rinvia alla normativa di legge, anche regionale, e al D.M. 12 ottobre 2015 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

All'apprendista viene attribuito convenzionalmente:

- il VI° livello di inquadramento nel caso di conseguimento di specializzazione tecnica superiore o conseguimento di diploma di formazione professionale o di istruzione secondaria superiore;
- il VII° livello di inquadramento in tutti gli altri casi.

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato ex art. 43 del D.lgs. n. 81/2015 in contratto di apprendistato professionalizzante, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è di 5 anni, di cui almeno 2 anni di apprendistato professionalizzante.

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione, riferito al livello di inquadramento del lavoratore, calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR;
- eventuale elemento variabile della retribuzione.

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda
1	1° semestre 65% 2° semestre 70%
2	3° semestre 75% 4° semestre 80%
3	5° semestre 85% 6° semestre 90%
4	dal 7° semestre 90%

Il datore di lavoro può prorogare il contratto di 1 anno. Nell'ipotesi di proroga per il consolidamento o l'acquisizione di nuove competenze:

- il trattamento economico progredisce secondo la disciplina generale;
- se non ha conseguito il titolo di studio, il trattamento in caso di proroga è quello dell'anno precedente.

Formazione durata non inferiore ad 80 ore medie annue.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE:

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

La durata massima del contratto:

- 36 mesi per le lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel VI°, V°, IV°, III°, II°, I° e Q livello della classificazione contrattuale;
- 48 mesi per le lavorazioni artistiche relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano.

Formazione durata non inferiore ad 80 ore medie annue.

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione riferita al livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualificazioni da conseguire, calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR;
- eventuale elemento variabile della retribuzione.

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
VI°, V°, IV°, III°, II°, I° e Q	72%	72%	78%	78%	85%	90%		
Lav. Artistiche (fig. artigiani)	72%	72%	78%	78%	85%	90%	90%	90%

CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA:

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

La regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, al D.M. 12 ottobre 2015.

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione riferita al livello di inquadramento del lavoratore, calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR;
- elemento variabile della retribuzione (eventuale)

La durata massima del contratto:

- 36 mesi per le lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel VI°, V°, IV°, III°, II°, I° e Q livello della classificazione contrattuale.

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
VI°, V°, IV°, III°, II°, I° e Q	75%	75%	80%	80%	85%	90%		

NOTA A VERBALE – COOP: La nuova figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle ultime novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata al limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori



presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci.

Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quella che può trovare maggiore applicazione nella contrattualizzazione del socio è il contratto di apprendistato. Tuttavia la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

Art. 41 – Contratto d'inserimento o reinserimento

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

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

Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

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

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

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

Art. 42 – Telelavoro e/o lavoro agile

Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali. Essa consiste in una forma di organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui opera il lavoratore in regime di telelavoro e la sua Azienda.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore nei locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- lavoratori comandati presso altre ditte;
- ogni altra mansione che preveda per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il telelavoro può essere di tre tipi:

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

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Sfera di applicabilità

Il telelavoro e/o il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'Azienda sia per il lavoratore dipendente. Pertanto la concessione o l'accettazione della modalità di telelavoro o lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa, salvo sia stata espressamente concordata all'atto dell'assunzione, e il suo rifiuto da parte del Lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra Aziende e Lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto, nel quale deve essere espressamente indicata la durata.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche ed organizzative, necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con un preavviso di almeno 30 giorni lavorativi, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso l'azienda.

Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il lavoro agile potrà essere disdetto da parte dell'Azienda, prima della scadenza del termine, soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali e/o organizzative e, salvo il caso di giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a 20 giorni lavorativi o 60 giorni lavorativi in caso di lavoratori disabili.

Nel caso di accordo per il tempo parziale, valgono le regole del part-time.

Disciplina del rapporto

Il telelavoro o il lavoro agile con modalità domiciliare o da remoto può essere concesso o richiesto esclusivamente dei lavoratori subordinati, anche con contratto part-time, a tempo determinato intermittente, qualunque sia il modo in cui si esplica.

Diritti e doveri del Telelavoratore

Al Telelavoratore è riconosciuto gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il Lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'Azienda ed assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il Telelavoratore deve essere messo nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera, previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili, ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Poteri obblighi del Datore di lavoro

Sono a carico del Datore di lavoro, salvo accordi diversi, la postazione del Telelavoratore o del Lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa.

Il Datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

Il Datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il Telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debbano attenersi. Il Datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro all'esterno dei locali aziendali.

Dotazioni strumentali e utenze

Le eventuali dotazioni necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al Lavoratore dall'Azienda e resteranno di proprietà aziendale. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da stabilirsi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro o lavoro agile e ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Orario di lavoro

Il Telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori presenti nei locali dell'azienda.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al Telelavoratore i concetti di orario normale di lavoro, durata massima dell'orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause, organizzazione durata del lavoro notturno, in riferimento all'art. 8 del D.lgs. n° 66/2003.

Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese su modifiche anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi iniziali e dalle successive modificazioni concordate.

Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta, previsti dalla legislazione vigente, il Lavoratore agile non deve ricevere, per i periodi di lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte all'interno dell'azienda.

Art. 43 – Lavoro atipico

Per i soci di cooperativa visto il punto 3 dell'art. 1 legge 03/04/2001 n. 142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici. In caso d'iscrizione delle cooperative all'albo delle imprese artigiane ex legge n.57/2001 sarà applicato ai soci il regime previdenziale conforme a quello a carico dei lavoratori artigiani.

TITOLO XII. Somministrazione

Art. 44 – Somministrazione di lavoro

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

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

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

- per la sostituzione di soci o lavoratori dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;

– presso unità produttive nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato soci o lavoratori dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

– da parte delle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, e smi.

La somministrazione è inoltre vietata nelle ipotesi individuate dall'art. 1 comma 4 della Legge n. 196/1997 come modificato dall'art. 64 comma 1 lettera b) della Legge n. 488/1999 e nelle ipotesi di cui al D.M. 31 maggio 1999 e con riguardo agli addetti ai:

– lavori che espongono a sostanze chimiche o biologiche che comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria;

– lavori con radiazioni che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;

– costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri.

TITOLO XIII. Impiego di manodopera nel subappalto

L'attività edile, non più considerata stagionale è assai complessa in quanto l'impresa appaltatrice del lavoro spesso è costretta a sub appaltare parte delle esecuzioni a ditte specializzate nei vari settori.

Tutte queste attività comunque denominate, connesse per complementarità o sussidiarietà all'edilizia, date eventualmente in sub appalto rientrano comunque nel settore edile. L'impresa sub appaltatrice, anche se iscritta dagli Enti previdenziali in altri settori deve applicare nei confronti delle maestranze occupate i CCNL in vigore presso l'impresa appaltatrice.

Le imprese che applicano il presente contratto in caso in cui effettuano lavori in subappalto, ai fini della regolarità contributiva, essendo il CCNL applicato migliorativo. Questo dato di fatto in virtù dell'art. 1 Dlgs 9/10/89 n. 338 convertito con legge 7/12/89 n. 389 dà l'applicabilità del CCNL ad essere preso a base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza e per il disposto dell'art. 6 -9 stesso Dlgs 338 dell'89 consente alle imprese che lo applicano di poter fruire di tutti i benefici contributivi e di altra natura previste dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le imprese quindi hanno i requisiti generali e speciali previsti per l'impresa appaltatrice e pertanto il certificato di regolarità (DURC) dovrà essere rilasciato sull'intera situazione aziendale.

Art. 45 – Manodopera negli appalti e subappalti

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

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

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

Le Parti chiariscono pertanto che il ricorso al subappalto di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. non è consentito quando può compromettere, anche nel breve termine, l'occupazione dei lavoratori dipendenti dall'azienda committente, idonei alle lavorazioni previste.

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

La disciplina di cui al presente articolo, trova applicazione anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento edilizio nei confronti delle imprese concessionarie dell'esecuzione di opere

pubbliche per l'affidamento in subappalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.

La presente disciplina non trova invece applicazione nei confronti di:

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

– le Aziende per le quali vigono contratti collettivi di lavoro diversi da quelli riguardanti imprese edili.
Obblighi Azienda appaltante – L'Azienda appaltante è tenuta a verificare che le imprese a cui è affidata l'esecuzione in appalto o subappalto di lavorazioni tipicamente edili e affini rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L., sia in regola con tutti gli obblighi e adempimenti di legge e contrattuali, con particolare riferimento alle norme in materia di impiego di lavoro regolare e sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

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

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

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

L'azienda subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto del subappalto. All'impresa subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

TITOLO XIV. Classificazione del personale

Art. 46 – Classificazione

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su otto livelli retributivi, con valori minimi tabellari mensili. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base dei profili sotto enunciati.

Art. 47 – Profili

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

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

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

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

Quadri – Devono intendersi quadri coloro che provvedono alla programmazione ed al raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili e al coordinamento delle risorse umane, ai

carichi di lavoro e al rispetto dei tempi. I requisiti sono quelli previsti dalla Legge 190/85. La qualifica di quadro viene conferita direttamente dall'impresa con apposita dichiarazione.

I) Primo Livello:

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

II) Secondo livello:

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

III) Terzo livello:

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

IV) Quarto livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto di carattere tecnico amministrativo che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze professionali. Vi rientrano inoltre i lavoratori specializzati provetti con autonomia operativa all'interno del cantiere, del reparto ovvero della squadra, addetti a lavori che comportino una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante pregressa approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

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

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

V) Quinto Livello:

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

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

VI) Sesto Livello:

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

VII) Settimo Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti ad attività discontinue, di manovalanza generica.

Esemplificazioni:

- Addetto pulizie e/o carico e scarico;
- Addetto ai lavori di scavo non a sezione obbligatoria;
- Addetto allo smontaggio di stampi e pulizia degli stessi.

Art. 48 – Lavoratori discontinui

Sono lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli sotto indicati ai quali non sia richiesta un'applicazione assidua e continua:

- custodi, guardiani diurni e notturni portinai
- autisti di autobetoniere
- Fattorini. Usciere e inservienti

- Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
- Personale alla estinzione degli incendi
- Personale addetto ai trasporti persone e di merci
- Personale addetto ai lavori di carico e scarico
- Personale addetto alle gru
- Personale addetto ai centralini telefonici

TITOLO XV. Mansioni lavorative

Art. 49 – Mansioni promiscue

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

Art. 50 – Mutamento di mansioni

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

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

Art. 51 – Jolly

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

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

L'impresa può adibire il lavoratore dipendente alla funzione di Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il IV° e il VI° livello del presente C.C.N.L.

Il ricorso all'impiego della figura di Jolly deve risultare da atto sottoscritto dalle parti ovvero nel contratto di assunzione.

Art. 52 – Qualifiche escluse dalla quota di riserva

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

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

Art. 53 – Assegnazione qualifica

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

Art. 54 – Passaggio da operaio ad impiegato

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

TITOLO XVI. Orario di lavoro

Art. 55 – Orario di lavoro

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

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

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

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

Qualora l'impresa, a fronte di obiettive esigenze tecnico produttive che devono essere preventivamente portate a conoscenza delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria della retribuzione mensile di cui all'Art 98.

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

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

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

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

Cantieri in estensione – L'orario di lavoro nei cantieri in estensione inizia e finisce nei punti di raccolta e di smistamento dove sono installate le attrezzature logistiche di cantiere o dove, su precisa indicazione del datore di lavoro, devono far capo i lavoratori per essere convogliati con mezzi dell'impresa sul posto di lavoro a ciascuno assegnato.

Le parti precisano che per cantiere in estensione si intende, a titolo esemplificativo, quello su tratte stradali, autostradali, ferroviarie, piste ciclabili, costruzioni di acquedotti, linee fognarie, elettriche, telefoniche, gasdotti, metanodotti, opere di difesa fluviale.

Orario di lavoro dei minori – L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata nel momento in cui il minore ha concluso il suo periodo di istruzione obbligatoria, comunque non inferiore ai 15 anni di età. Il lavoro deve essere svolto in condizione tali da non arrecare danno alla salute psico-fisica del minore e al suo regolare sviluppo.

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

Art. 56 – Personale non soggetto a limitazione di orario

Le Parti si danno atto che non hanno inteso introdurre alcuna modifica che esclude i dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni dalla limitazione dell'orario di lavoro. E' da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un suo reparto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.

I dipendenti con funzioni direttive hanno diritto ad una indennità pari al 25% della retribuzione di base conglobata.

Art. 57 – Reperibilità

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

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

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

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

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

L'Azienda procede all'inserimento del lavoratore in turni di reperibilità previsti sulla base di una programmazione ultra mensile dandone all'interessato preavviso scritto di norma di giorni 7, termine che può essere derogato in presenza di sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

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

I dipendenti interessati dalla reperibilità hanno diritto:

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

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

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

Le Parti concordano che le particolari lavorazioni che prevedono la reperibilità come per lo sgombero neve e per le manutenzioni, è istituita e riconosciuta una indennità determinata come segue: ai lavoratori soggetti a reperibilità settimanale dalle 00:00 del lunedì alle ore 24:00 della domenica è riconosciuta la somma settimanale di Euro (40) lordi oltre alla normale retribuzione per le ore effettivamente prestate. Tale indennità spetta anche se alla reperibilità non segua nessuna chiamata. In caso di chiamata il lavoratore dovrà presentarsi in tempo utile a consentire l'intervento entro il termine previsto. Per i dipendenti chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga al riposo giornaliero di 10 ore consecutive, purché sia in ogni caso garantito un riposo di almeno 8 ore consecutive e una protezione appropriata, salvo restando il divieto a che tale deroga assuma carattere di strutturalità.

Art. 58 – Turni

Le Parti contraenti convengono che in sede aziendale, in presenza di riscontrate necessità di mercato ovvero comprovate necessità tecnico-organizzative e gestionali o esigenze di pubblica utilità, potrà essere prevista un'organizzazione degli orari di lavoro su turnazione. In ragione delle specifiche situazioni che ne dovessero determinare il ricorso e per le unità organizzative interessate, l'Azienda potrà ricorrere a turni di 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri, anche continuativi. Le suddette esigenze unitamente alla nuova organizzazione del lavoro su turnazione devono essere comunicate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) con preavviso di almeno cinque giorni dall'effettivo avvio dei turni.

In caso di turni avvicendati di 8 ore di lavoro su 5 giorni settimanali, a livello aziendale deve essere riconosciuta ai turnisti una pausa giornaliera retribuita per la consumazione del pasto. In presenza

di più turni regolari disposti su 6 giorni alla settimana, l'orario giornaliero di lavoro è previsto in 6 ore, con parità di retribuzione. Al lavoratore dovrà essere riconosciuta l'indennità per lavoro a turni prevista nella misura dell'8% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata. L'operaio è tenuto a prestare la sua opera secondo i turni stabiliti, preventivamente comunicatigli dal datore di lavoro.

Art. 59 – Prestazioni di lavoro a cottimo

Il cottimo è un sistema di retribuzione del lavoro dipendente basato sul prezzo o tariffa applicata su ogni unità di prodotto. Il cottimista riceve un compenso non sulle ore lavorate ma in base al lavoro effettivamente realizzato.

La tariffa di cottimo va concordata con la direzione aziendale ed i lavoratori interessati.

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

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

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

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

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

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

Art. 60 – Mansioni discontinue

Sono lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli indicati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa. Per gli operai addetti a tali lavori, il normale orario contrattuale non può superare le 50 ore settimanali salvo si tratti di guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, anche con caravan. Per questi ultimi l'orario normale di lavoro è fissato non oltre le 60 ore settimanali.

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

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta inoltre una maggiorazione dell'8% sugli elementi fissi della retribuzione (art 98) per ogni ora di servizio prestato tra le 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista.

All'operaio di produzione che durante il giorno lavora in cantiere, qualora gli venga richiesto di pernottare in cantiere con autorizzazione a dormire, l'azienda è tenuta a corrispondergli, in aggiunta

alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfettario giornaliero da concordare con le parti. Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardia o custodia. Quando nel cantiere pernotti più di un operaio, il particolare compenso spetterà soltanto a quell'operaio che sia stato richiesto per iscritto dall'impresa di pernottare in cantiere. Tal presente disciplina trova applicazione anche nei confronti degli autisti di autobetoniere.

TITOLO XVII. Lavoro Straordinario, Festivo e Notturno

Art. 61 – Lavoro straordinario, Festivo, Notturno

Il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 250 ore/anno. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 53 del presente Contratto, pari a quaranta ore, sono considerate lavoro straordinario.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 64, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Il lavoro straordinario notturno e festivo sarà retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazione, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'Art 97 del presente Contratto:

1. Lavoro supplementare/straordinario diurno 35%
2. Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati 9%
3. Lavoro festivo 45%
4. Lavoro festivo straordinario 55%
5. Lavoro festivo notturno 50%
6. Lavoro festivo notturno straordinario 70%
7. Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati 25%
8. Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati 11%
9. Lavoro notturno da guardiano 8%
10. Lavoro notturno straordinario 40%
11. Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti 8%

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

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

Le percentuali indicate ai punti 1, 3, 4, 6, 10, vanno applicate anche per gli operai impiegati in turni regolari avvicendati, con assorbimento delle percentuali indicato ai punti 2 e 8. Per gli impiegati le suddette percentuali debbono essere calcolate sulla quota oraria degli elementi relativi alla retribuzione base conglobata, al superminimo collettivo, al superminimo ad personam di merito, all'indennità di funzione Quadri, agli aumenti periodici di anzianità e ai compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato. La richiesta di lavoro straordinario da parte dell'impresa deve essere effettuata con preavviso al lavoratore di 48 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali. In questa ultima ipotesi, qualora l'azienda chieda al lavoratore che abbia già lasciato il posto di lavoro al termine della giornata lavorativa, di prestare nella medesima giornata una ulteriore prestazione straordinaria, sarà tenuta a corrispondere all'interessato un trattamento economico pari a due ore lavorative a regime normale, in caso di straordinario in orario diurno ovvero a tre ore, se si tratti di straordinario notturno.

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

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

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

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

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

Art. 62 – Banca ore

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

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

Il monte ore maturato è riportato mensilmente in busta paga.

Se i riposi compensativi non saranno goduti entro la durata del rapporto di lavoro le prestazioni saranno corrisposte con la maggiorazione prevista dall'art. 59 del presente contratto, ma la contribuzione dovrà seguire il criterio di cassa. Lo scopo quindi della banca ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

TITOLO XVIII. Riposi, soste, assenze, sospensioni e recuperi

Art. 63 – Riposo settimanale

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

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

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

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

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

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

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

Art. 64 – Soste e recuperi

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

Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente. Le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'azienda e i dipendenti. E' altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'azienda e la RSA o in mancanza con i lavoratori.

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

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

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

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

Art. 65 – Sospensioni e riduzioni di lavoro

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

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

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

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

TITOLO XIX. Festività

Art. 66 – Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a. tutte le domeniche;
- b. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- c. le seguenti festività:
 - 1° gennaio-Capodanno;
 - 6 gennaio Epifania;
 - Lunedì successivo alla Pasqua
 - 25 aprile Anniversario della Liberazione;
 - 1° maggio Festa del lavoro;
 - 2 giugno Festa della Repubblica;
 - 15 agosto Assunzione;
 - 1° novembre Ognissanti;
 - 8 dicembre Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre Santo Natale;
 - 26 dicembre Santo Stefano;
 - ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

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

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

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

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 ore o 60 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci e dodici ore.

Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto da parte dell'azienda un trattamento economico nella misura di 8/10/12 ore della retribuzione. Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 260/1949 e dell'art. 2 della Legge n. 90/1954 nonché per le norme contrattuali, il trattamento economico per le festività di cui alla suddetta lettera c) è dovuto anche nel caso in cui tali festività cadano nei giorni di sabato e di domenica.

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

TITOLO XX. Ferie – Permessi annui

Art. 67 – Ferie

Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione. Qualora per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui non vengano usufruite nell'anno di maturazione, potranno essere godute entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno. La durata annuale delle ferie fissata in 160 ore, pari a quattro settimane di calendario. Sono esclusi dal computo di cui al comma precedente i giorni festivi.

Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, tra l'azienda e il lavoratore.

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

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 68 – Permessi annui

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

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

I permessi non fruiti in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui al Titolo XXVIII del presente Contratto in atto al momento della scadenza. Resta salvo che tali permessi – per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui – qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possano essere goduti, entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

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

TITOLO XXI. Permessi congedi assenze aspettative

Art. 69 – Permessi straordinari retribuiti

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

Eventi	Giorni
Matrimonio di un figlio	2 giorni
Nascita o adozione di un figlio	3 giorni
Decesso di un parente entro il 2° grado, in linea diretta o collaterale, anche del proprio coniuge ovvero del convivente da almeno 2 anni risultante da certificazione anagrafica	3 giorni

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

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

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

Art. 70 – Permessi per studio

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

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

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

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

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

Art. 71 – Congedi per formazione

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

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- il diploma universitario o di laurea.

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

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

Art. 72 – Congedo matrimoniale

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

L'azienda è tenuta ad anticipare all'operaio la somma corrispondente alle giornate di congedo che gli spettano ai sensi del comma 1, previo l'espletamento da parte dell'interessato di tutte le formalità prescritte in materia dall'INPS; l'azienda ha diritto a recuperare dall'Istituto suddetto la quota che la legge stabilisce a suo carico.

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

Art. 73 – Donatori di sangue

I lavoratori che donano il loro sangue per trasfusioni dirette indirette o per le elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 ore decorrente dal momento in cui si sono assestati dal lavoro alla corresponsione per la giornata di assenza della normale retribuzione. Il trattamento economico è corrisposto direttamente dal datore di lavoro il quale può effettuare il conguaglio contributivo dovuto all'INPS

Art. 74 – Volontari protezione civile

Ai volontari aderenti ad associazioni di volontariato impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità sono garantiti, per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell'anno:

- La conservazione del posto di lavoro
- Il mantenimento del trattamento economico e previdenziale del lavoratore
- La retribuzione è anticipata direttamente dal datore di lavoro, il quale può chiederne il rimborso al di pentimento della Protezione Civile

Art. 75 – Permessi non retribuiti

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro o corrispondere la retribuzione tramite la banca — ore se capiente.

Art. 76 – Aspettativa non retribuita

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

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

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

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

Titolo XXII Indennità

Art. 77 – Indennità di cassa

– Indennità di cassa: al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali discordanze, compete un'indennità pari al 8% della paga di fatto percepita.

Art. 78 – Indennità per lavori in galleria

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

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

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

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi ovvero gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60% o gallerie di sezioni particolarmente ristrette o con fronte di avanzamento distante oltre un km dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte della RSA, di un'ulteriore indennità non superiore al 20% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata.

Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i 5 km dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

Art. 79 – Indennità per lavori in cassoni ad aria compressa.

Le indennità percentuali da corrisponderci, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in cassoni ad aria compressa:

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

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

calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata. Le suddette indennità restano assorbite da eventuali altre indennità corrisposte per il medesimo titolo ovvero da superminimi già in atto, erogati a titolo di perito per specifici motivi.

Art. 80 Lavori in alta montagna:

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

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

Art. 81 – Indennità per i lavori dell'armamento ferroviario

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

Resta stabilito che il dipendente addetto al lavoro di armamento ferroviario, qualunque sia il committente e 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 (art 97) per ogni ora effettiva di lavoro. La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi collettivi integrativi aziendali ove spettante nei casi di passaggio del dipendente da un cantiere ad un altro e/o da un comune a un altro. L'azienda, qualora richieda il pernottamento in luogo al dipendente deve provvedere al pernottamento e al vitto e all'alloggio con rimborso a piè di lista.

Art. 82 – Indennità lavori marittimi

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, sono previste a favore del:
 – personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto. Indennità per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, da stabilirsi nella contrattazione di secondo livello, sulla base di situazioni di fatto locali;
 – personale adibito a lavori sotto acqua (palombari). Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione conglobata e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza. In caso di un'unica immersione giornaliera con una durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento sarà corrisposto in misura ridotta, pari a quattro ore lavorative. Nel caso in cui, nel corso della stessa giornata lavorativa, vengano compiute più immersioni di durata complessiva minore ad un'ora e mezza, il lavoratore godrà dell'intero trattamento. Restano salve le condizioni di miglior favore in atto.

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

I dipendenti addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche aeree ovvero sotterranee e alla posa in opera dei conduttori non in tensione, hanno diritto per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate alla corresponsione di un'indennità pari al 15%, da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui all'art. 98 del presente C.C.N.L.

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

Art. 84 – Indennità per lavori speciali disagiati

Ai dipendenti di cantiere che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate verranno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto indicate da computarsi sulla retribuzione prevista all'art. 98 del presente CCNL, e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora compresa la prima mezz'ora) 4%
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli) 5%
3) Lavori di parificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango 5%
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario 8%
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume 8%
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe 8%
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti 10%
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio 10%
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta 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%
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione) 12%
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta profondità superiore ai m 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio 13%
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza e 60% ed oltre 13%
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti 16%
14) Lavori in acqua (per i lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'azienda, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm 12) 16%
15) Lavori su scale aeree tipo porta 17%
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso 17%
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 metri 19%

18) Lavori per fognature nuove in galleria 19%
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 metri 20%
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti 21%
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 metri 22%
22) Lavori in pozzi neri preesistenti 27%

Art. 85 – Lavori usuranti e pesanti

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

Art. 86 – Indennità in caso di morte

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

TITOLO XXIII. Personale viaggiante – mezzi di locomozione

Art. 87 – Indennità per personale viaggiante

Al personale viaggiante costretto per ragioni di servizio al pernottare fuori sede deve essere corrisposto un rimborso a piè di lista relativo alle spese di vitto e alloggio, unitamente ad una diaria giornaliera pari ad € 15,40.

Art. 88 – Indennità di impiego di mezzi di locomozione

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

Art. 89 – Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore

Qualora l'azienda richieda ai dipendenti di utilizzare in via continuativa propri mezzi di trasporto, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del costo medio della benzina. L'uso del mezzo per fini aziendali dovrà essere strettamente connesso all'esecuzione delle mansioni assegnate dall'azienda al dipendente, quali, a titolo meramente esemplificativo, lo spostamento per la sorveglianza nei diversi cantieri.

Art. 90 – Indennità di trasporto casa/lavoro

Agli operai che usano mezzi propri di trasporto per raggiungere il cantiere o il punto di raccolta fissato dal datore di lavoro è corrisposta un'indennità oraria per il rimborso spese di trasporto (casa lavoro o punto raccolta) pari allo 0,20 di euro. Agli impiegati che prestano normalmente la loro opera in ufficio è corrisposta a titolo di concorso spese di viaggio, una indennità mensile pari a € 30,00.

TITOLO XXIV. Trasferta e trasferimento

Art. 91 – Trasferta

L'azienda che intenda impegnare temporaneamente un dipendente in servizio in luogo diverso rispetto a quello dove è normalmente assegnato, è tenuta a rimborsare ai lavoratori le spese di viaggio e le altre spese eventualmente sopportate per conto dell'azienda. Qualora la nuova destinazione di lavoro temporaneo sia presso un Comune diverso da quello di assunzione e il nuovo posto di lavoro da raggiungere sia ad una distanza superiore ai 10 chilometri, il dipendente ha diritto



a percepire oltre al rimborso delle eventuali spese di cui al comma precedente una diaria giornaliera nella misura di € 15,49.

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

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

Art. 92 – Trasferimento

Qualora il dipendente venga trasferito in un cantiere sito a distanza tale ovvero per una durata tale che si renda necessario il mutamento di residenza o di stabile dimora, l'azienda è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese di trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, l'azienda ha facoltà di corrispondere una diaria per il dipendente e per ciascuno dei familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco.

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXV. Obblighi dell'autista

Art. 93 – Obblighi e responsabilità degli autisti

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

Prima dell'inizio del servizio, l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo diretto superiore le deficienze eventualmente riscontrate. Il conducente di autobetoniere è altresì responsabile delle alterazioni del materiale durante il trasporto, a lui imputabili, ed è tenuto a farsi controfirmare dal consegnatario copia della bolla di consegna del materiale.

TITOLO XXVI. Conservazione e custodia materiali e mezzi**Art. 94 – Conservazione degli utensili, custodia dei mezzi e materiali**

Il dipendente è tenuto a conservare in buono stato utensili, macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione dall'azienda, senza apportarvi nessuna modificazione, salvo preventiva autorizzazione da parte dei suoi superiori.

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

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

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

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

Art. 95 – Attrezzi di lavoro di proprietà del dipendente

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

Art. 96 – Risarcimento danni

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'azienda ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovute al dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XXVII. Distacco temporaneo**Art. 97 – Distacco**

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

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

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

TITOLO XXVIII. Trattamento economico**Art. 98 – Retribuzione**

La retribuzione è tutto ciò che il lavoratore percepisce dal datore di lavoro in virtù del rapporto di lavoro instaurato tra le parti. La retribuzione prevista nel presente contratto è nei parametri sia per

nel contenuto normativo – retributivo che in quello obbligatorio. La sua applicazione da regolarità alle imprese sia nel versamento dei contributi e premi (art 1 DL 338/1989 – legge 389/1989 che nella fruizione alle stesse imprese di tutti i benefici concessi dalle norme vigenti in materia (art 6 - punto 9 lettera C DI 338/1989 sopra citato)

Art. 99 – Elementi fissi della retribuzione

Gli elementi fissi della retribuzione normale sono:
 Paga base, contingenza ed E.D.R.

Art. 100 – Tabella retributiva

LIVELLO	CONTIG.	EDR	PAGA BASE IMPIEGATI 01/01/2023	PAGA BASE IMPIEGATI 01/07/2023	PAGA BASE OPERAI 01/01/2023	PAGA BASE OPERAI 01/07/2023
Q	534,30	10,33	1.911,50	1.975,00		
I	534,30	10,33	1.911,50	1.975,00		
II	529,10	10,33	1.705,10	1.777,10		
III	522,90	10,33	1.421,00	1.481,05		
IV	520,10	10,33	1.325,30	1.381,00	1.325,30	1.381,00
V	517,80	10,33	1.231,75	1.283,75	1.231,75	1.283,75
VI	515,30	10,33	1.107,70	1.153,60	1.107,70	1.153,60
VII	512,60	10,33	947,30	987,30	947,30	987,30

NOTA A VERBALE: Trattandosi di applicazione di nuovo C.C.N.L. vanno mantenute eventuali condizioni di miglior favore esistenti sul territorio.

Art. 101 – Divisore orario.

Il valore orario per le varie prestazioni settimanali è:

- 173 x 40 ore settimanali
- 203 x 48 ore settimanali
- 216 x 50 ore settimanali
- 260 x 60 ore settimanali

Art. 102 – Conglobamento Retributivo

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

TITOLO XXIX ALTRI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 103 – EVR

Così come sotto determinato ha i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di decontribuzione e tassazione agevolata. L'ammontare del EVR come sotto determinato, non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal presente CCNL compreso il TFR

LIVELLO	IMPORTO
QUADRO	69,00
I	68,60
II	60,05
III	50,00
IV	46,40
V	43,35

VI	38,30
VII	33,45

Art. 104- Premio produzione

Il presente importo del premio di produzione è stato concordato tra le parti firmatarie del presente contratto come anticipazione riassorbibile nel contratto territoriale che sarà stipulato.

LIVELLO	IMPORTO IMPIEGATI	IMPORTO OPERAI
QUADRO	400,80	
I	400,80	
II	354,70	
III	295,50	
IV	270,00	280,10
V	250,00	262,25
VI	222,00	231,80
VII	194,40	203,30

NOTA A VERBALE – COOP:

Sia l'EVR che il premio di produzione, solo per i soci delle cooperative, gli importi retributivi indicati, nelle rispettive tabelle non vengono erogati, in quanto rientrano nella trattativa del ristoro. (art. 107)

Art. 105 – Scatti di anzianità

-impiegati

Il periodo di maturazione di ogni scatto è stabilito in misura biennale con un massimo di 5 scatti. L'anzianità di servizio ai fini degli scatti decorre dalla data di assunzione del dipendente, mentre ogni singolo scatto decorre dal mese successivo a quello in cui si completa la maturazione del periodo richiesto. La dinamica degli scatti in presenza di uno o più passaggi di livello è regolata con il mantenimento dell'importo in cifra già maturato nella categoria inferiore.

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

LIVELLO	SCATTO DI ANZIANITA' IMPIEGATI
QUADRO	13,95
I	13,95
II	12,80
III	10,50
IV	9,60
V	9,00
VI	8,25
VII	0,00

-Operai

Per gli operai dei Livelli VI, V e IV non sono previsti gli scatti di anzianità ma il contratto collettivo nazionale edile ha previsto l'istituto dell'anzianità professionale edile (APE) che tiene conto dell'anzianità di servizio maturata dal lavoratore complessivamente presso aziende del settore edile. All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, le Casse Edili corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal CCNL EDILE.

L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestate, nonché le ore di assenza dal

lavoro previste dal CCNL. Sono valide le ore normali lavorative, quelle di studio per gli apprendisti, di infortunio e malattia, di congedo matrimoniale e di servizio militare, purchè l'operaio riprenda servizio con l'impresa che lo ha mantenuto in forza.

Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione. L'erogazione è effettuata dalla Cassa Edile in occasione del 1° maggio.

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 stabiliti dal CCNL per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa Edile per il secondo anno del biennio.

In caso di morte o inabilità permanente assoluta spetta agli eredi o aventi diritto un importo calcolato sulla base di 300 ore, purchè sussistano determinate condizioni (almeno una liquidazione per anzianità professionale edile e versamenti a favore del lavoratore presso la Cassa nel biennio precedente l'evento).

Art. 106 – 13 mensilità (GN)

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere liquidati tanti dodicesimi della GN per quanti sono i mesi prestati. E' considerata intera la frazione superiore a 15 giorni. Sono considerati utili oltre al periodo di effettivo servizio anche:

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

Non sono utili:

- I periodi di congedo parentale e quelli per malattia del bambino;
- I periodi di aspettativa concessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche che elettive o a ricoprire cariche sindacali;
- I permessi non retribuiti;
- I periodi di sciopero;
- Le assenze ingiustificate.

Art. 107 – Quadri

Agli appartenenti a questa qualifica è attribuita una indennità di funzione per 13 mensilità pari a € 140,00.

Art. 108 – Premio fedeltà impiegati

A tutti i dipendenti con qualifica impiegatizia con anzianità di almeno un anno al momento dell'applicazione del presente contratto e per ogni anno successivo del rapporto di lavoro sarà erogata il 30/06 di ogni anno una mensilità pari alla retribuzione prevista all' art. 98 del contratto.

Art. 109 – Ristorno

Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione in cooperativa e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato.

Questo elemento aggiuntivo ricade nella misura in cui sia collegato ad un miglioramento della produttività riconosciuto dalla cooperativa che rientra ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali.

Art. 110 – Trattamento di fine rapporto (TFR)

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

Le Parti stipulanti concordano che ai fini del calcolo del TFR si debbano prendere in considerazione oltre alla retribuzione base annualmente percepita anche i seguenti elementi:

- EVR;
- Premio di produzione;
- Scatti periodici di anzianità;
- Superminimi ad personam ovvero collettivi;
- Riposi annui;
- Premi annui;
- Tutte le indennità previste nel presente contratto.

TITOLO XXX. Corresponsione della retribuzione

Art. 111 – Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione ha luogo il 30 di ogni mese.

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

I dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto "per giusta causa" col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e al TFR. In caso di contestazione ricadente sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

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

Art. 112 – Reclami sulla busta paga

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edile 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 devono essere presentati dal dipendente, sotto pena di decadenza, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Resta fermo il disposto dell'art. 2113 codice civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

TITOLO XXXI. Alloggi e mense

Art. 113 – Alloggiamenti e cucine

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'azienda deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento di igiene. L'azienda è tenuta altresì a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili. La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'azienda.

L'azienda deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande. Il vitto è somministrato ai dipendenti a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura. La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una commissione di tre operai da nominarsi ogni 15 giorni, tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 114 – Mense aziendali

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

Il costo economico sarà così ripartito:
– 60% a carico dell'impresa;
– 40% a carico del lavoratore.

Art. 115 – Indennità sostitutiva della mensa

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

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

La contrattazione integrativa a livello provinciale sia nei criteri e che nell'importo dell'indennità di mensa che sono generalmente stabilite in importi differenziati in relazione alla distanza del cantiere dalla sede dell'azienda.

Da considerare che, tenuto conto dei principi generali, l'esenzione contributiva dell'indennità, nei limiti previsti dalla legge, spetta solo agli operai e impiegati occupati nei cantieri, mentre per gli impiegati amministrativi o tecnici, operanti in azienda l'indennità di mensa è interamente imponibile ai fini fiscali e contributivi.

TITOLO XXXII. Minimo imponibile contributivo

Art. 116 – Minimo imponibile contributivo.

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

TITOLO XXXIII. Tutela maternità paternità

Art. 117 – Maternità e paternità

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

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

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

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

La dipendente ha inoltre la facoltà di:

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

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per tre quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum.

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

genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

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

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

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto.

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

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge ("licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta e cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato"). I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge. Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'azienda può:

– entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

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

a) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;

b) l'orario concentrato.

TITOLO XXXIV. Malattia – Infortunio – Malattia professionale

Art. 118 – Malattia – Infortunio non sul lavoro

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda l'assenza per malattia nelle ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento e ad attenersi alle prescrizioni previste ai sensi di legge.

a) Operai.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia ai dipendenti dell'industria,

L'azienda è tenuta ad anticipare l'indennità economica a carico dell'INPS.

Nel periodo di assenza dal lavoro dell'operaio per malattia, l'azienda, entro i limiti della conservazione del posto, è tenuta ad erogare al dipendente un trattamento economico giornaliero pari:

– per i primi 3 giorni (carenza):

– il 60% della retribuzione in atto nel caso la malattia superi 6 giorni e il 100% se il dipendente ha familiari a carico

– il 100% della retribuzione in atto nel caso la malattia superi 12 giorni;

– dal 4° al 180° giorno per le giornate indennizzate dall'INPS una integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione in godimento.

Le festività infrasettimanali sono a carico dell'azienda.

In caso di malattia insorta durante il periodo di preavviso, il trattamento integrativo a carico dell'azienda è dovuto nei limiti della conservazione del posto.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto sulla base di sei giorni lavorativi settimanali.

In presenza di ricaduta della medesima malattia ovvero di altra malattia ritenuta strettamente consequenziale dall'INPS, ai fini dei coefficienti da applicare, va fatto riferimento alla normativa INPS.

Qualora il lavoratore malato sia assunto con contratto di lavoro part-time, il trattamento economico giornaliero di malattia deve essere calcolato moltiplicando le quote orarie di cui ai commi precedenti per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale convenuto. In presenza di conclamata T.B.C., fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Periodo di comporto. Il periodo di comporto è l'arco temporale durante il quale il malato conserva il diritto a riprendere il suo posto di lavoro e al termine del quale, viceversa, il datore di lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto. Il comporto può essere sia "secco" riferito ad unico episodio morboso o per "sommatoria" riferito alle reiterate malattie. In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di nove mesi con anzianità di servizio fino a 3 anni, fino a 12 mesi con anzianità superiore. Trascorso questo periodo dove l'azienda licenzi l'operaio o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al pagamento del trattamento di fine rapporto (TFR).

Qualora l'azienda decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, questo rimane sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

b) Impiegati

In caso di malattia, l'impiegato godrà del seguente trattamento economico sulla base dell'anzianità di servizio maturata integralmente a carico dell'azienda:

Anzianità di servizio	Comporto	Trattamento goduto	retributivo	Più malattie e ricaduta medesima malattia. Conservazione posto di lavoro per periodo massimo complessivo di:
Fino a 2 anni compiuti	6 mesi	6 mesi		9 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti mesi al 50%
Da 2 a 6 anni compiuti	9 mesi	Intero trattamento per i primi 6 mesi, 50% per i restanti 3 mesi		12 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti al 50%
Oltre i 6 anni compiuti		Intero trattamento per i primi 6 mesi, 50% dal 7° al 12° mese		15 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti al 50%

L'impiegato che si ammali durante il periodo di preavviso, ha diritto a conservare il posto di lavoro a godere del trattamento economico e all'indennità di anzianità fino alla scadenza del periodo di preavviso previsto ai sensi del presente C.C.N.L.

Qualora alla scadenza dei termini indicati dalla precedente tabella, l'impiegato non sia ancora rientrato in servizio, l'azienda può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo l'indennità sostitutiva di preavviso e il trattamento di fine rapporto ai sensi della disciplina di cui al presente C.C.N.L. Il lavoratore stesso può presentare le proprie dimissioni qualora sia impossibilitato a rientrare in servizio al termine del periodo di comporto. L'azienda sarà tenuta a corrispondergli il solo trattamento di fine rapporto.

Art. 119 – Infortunio sul lavoro

Durante il periodo di assenza dal lavoro per infortunio, il dipendente non in prova anche se apprendista, nei limiti del periodo di comporto riceve dall'azienda il pagamento in busta paga di un trattamento economico così distinto:

- il giorno dell'infortunio è a completo carico dell'azienda;
- la carenza è a carico dell'azienda;
- dal 4° giorno alla guarigione clinica (in presenza di indennità erogata dall'INAIL) l'azienda integrerà quanto corrisposto dall'INAIL 100% della retribuzione in godimento.

Periodo di comporto in caso di infortunio sul lavoro e, il dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dell'inabilità temporanea a carattere totale, che impedisca totalmente e di fatto al dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

Art. 120 – Malattia professionale

Si considera malattia professionale quella contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione alla quale e' adibito il lavoratore.

Il lavoratore ha l'obbligo di denunciare la malattia professionale al proprio datore di lavoro entro 15 giorni dalla manifestazione della stessa sotto pena di decadenza dal diritto all'indennità per il tempo antecedente la denuncia.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL la malattia del proprio dipendente anche se questa è insorta per effetto di attività lavorativa esplicita in precedenza alle dipendenze di altra impresa, entro 5 giorni successivi a quello nel quale il lavoratore ha fatto denuncia

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. 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.

Il trattamento economico è lo stesso di quello previsto per l'infortunio sul lavoro.

Art. 121 – Infortunio in itinere

Tra le fattispecie di infortunio sul lavoro rientra anche l'infortunio in itinere che è quello occorso al lavoratore nel raggiungere o rientrare dal posto di lavoro.

L'infortunio in itinere può considerarsi infortunio sul lavoro purché:

- Sussista un nesso tra l'itinerario seguito e l'attività lavorativa nel senso che il primo non sia stato percorso per ragioni meramente personali;
- In caso di infortunio occorso durante l'uso di veicolo privato, l'uso di tale mezzo sia stato imposto dalla inadeguatezza di altri mezzi di locomozione.

TITOLO XXXV. Tutela contro le molestie sessuali e mobbing

Art. 122 – Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con

dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore. Le Aziende devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti,

Art. 123 – Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità delle persone nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

TITOLO XXXVI. Privacy

Art. 124 – Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

TITOLO XXXVII. Doveri e condotta dei dipendenti

Art. 125 – Doveri del dipendente

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dei compiti affidatigli dall'azienda e nel rispetto dei doveri di diligenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartite dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;
- c) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro, dal cantiere o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;
- d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia o infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;
- f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità. Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutore o dal datore di lavoro;
- g) con particolare riguardo agli automezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza imperizia ed imprudenza o per violazione delle norme del codice della strada.

Le sanzioni amministrative comminate a seguito di infrazioni stradali si presumono a carico del lavoratore che era alla guida dell'automezzo al momento dell'infrazione, salvo che non si dia prova della responsabilità personale di un unico lavoratore, nel qual caso si riterranno solidamente responsabili tutti coloro che appartenevano alla squadra che ha utilizzato il mezzo di trasporto;

h) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo del lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antinfortunistica;

i) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

TITOLO XXXVIII. Provvedimenti disciplinari

Art. 126 – Provvedimenti disciplinari

Il datore di lavoro ha il potere disciplinare di natura sanzionatoria derivante dall'esistenza di contratto di lavoro subordinato a fronte di comportamenti del lavoratore che costituiscono inosservanza degli obblighi contrattuali.

Tale osservanza da parte dei lavoratori dà luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a 3 ore di retribuzione;
- d) la sospensione dal lavoro dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare.

I provvedimenti di cui al comma precedente non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere di tipo penale, civile, amministrativo, nelle quali egli sia incorso o possa incorrere causa del suo comportamento e/o della sua omissione.

Nozione di rimprovero verbale – Il rimprovero verbale consiste in una dichiarazione di biasimo formalizzata oralmente al dipendente incorso in lievi trasgressioni fatta salva comunque la possibilità di sentire a difesa, esclusivamente in forma orale, il lavoratore.

Nozione di rimprovero scritto o censura – Il rimprovero scritto consiste in una formale dichiarazione di censura scritta e motivata. Esso è un provvedimento di carattere preliminare inflitto in caso di trasgressioni che esigano l'applicazione di una sanzione di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Multa – La sanzione della multa consiste in una trattenuta dalla retribuzione di un importo del valore non inferiore ad un'ora né superiore a tre ore, graduandone l'entità in relazione alla gravità della trasgressione.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro. L'importo della multa, determinato dall'azienda e detratto dalla busta paga del lavoratore, deve essere devoluto dal datore di lavoro entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare all'ente bilaterale per iniziative a tutela della salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, salvo non costituiscano risarcimento o indennizzi per danni arrecati dalla condotta del lavoratore.

Licenziamento disciplinare – Il licenziamento consiste nella risoluzione del rapporto lavoro, nel rispetto dei termini previsti dal presente C.C.N.L. ovvero dal contratto individuale di lavoro.

Applicazione delle sanzioni – Competenza – La valutazione della condotta e del comportamento del personale dell'Azienda sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante dell'azienda che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste e nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto. Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.

In ogni caso il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante previsto dal primo comma almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro lo stesso termine il dipendente può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.

Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro convoca il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni,

Al dipendente o, su espressa delega, difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

Impugnazione della sanzione – L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

TITOLO XXXIX. Commissione di garanzia

Art. 127 – Commissione Nazionale di Garanzia

Le parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Garanzia che, attraverso attività di costante monitoraggio, ha il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L., ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

TITOLO XL. Cessazione rapporti di lavoro e preavviso

Art. 128 – Mancato superamento periodo di prova

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere interrotto sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore senza preavviso e senza la necessità di fornire la motivazione.

Comunque si consiglia di fornire, in caso di licenziamento le motivazioni del licenziamento in quanto può sorgere il sospetto che questo sia indotto da ragioni discriminatorie: è questo il caso del licenziamento in prova dei lavoratori disabili o di lavoratrici in gravidanza.

Art. 129 – Morte del lavoratore

La morte del lavoratore comporta ovviamente l'estinzione del rapporto di lavoro.

Una problematica particolare derivante da tale situazione la successione dei diritti del lavoratore defunto.

Art. 130 – Risoluzione consensuale

Il contratto di lavoro può essere sciolto per mutuo consenso, in questo caso l'indennità sostitutiva di preavviso non compete a nessuna delle Parti. Al dipendente spetta il TFR maturato.

Art. 131 – Dimissioni

Le dimissioni costituiscono l'atto unilaterale di recesso con cui il lavoratore comunica al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro. Le dimissioni sono efficaci nel momento in cui sono conosciute dal datore di lavoro destinatario della comunicazione. Il lavoratore deve rispettare il periodo di preavviso in caso contrario è tenuto a risarcire il datore di lavoro mediante un'indennità equivalente. Al dipendente spetta il TFR maturato.

Art. 132 – Licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

La risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire:

- per giusta causa (causato da gravissimo inadempimento del lavoratore) previa contestazione e con rispetto della procedura disciplinare prevista dalla legge 300/1970;
- per giustificato motivo soggettivo. La nozione di giustificato motivo soggettivo di licenziamento si desume dall' art 3 della legge n 604/1966 e si realizza quando il lavoratore incorre in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali;
- per giustificato motivo oggettivo. Anche questa ipotesi si ricava dall' art 3 della legge n 604/1966. Esso altro non e' che un motivo attinente all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro dell'impresa e al regolare funzionamento di essa

Nota a verbale Coop: Per le cooperative rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione da socio, deliberata dalla Cooperativa nel rispetto delle disposizioni statutarie e della legge n° 142 del 03/04/2001

Art. 133 – Impugnazione del licenziamento

Il lavoratore, che ritiene di essere stato licenziato ingiustamente, può impugnarlo con qualsiasi atto scritto, entro 60 giorni dalla comunicazione purché da questo risulti la sua volontà ad impugnarlo.

Il licenziamento illegittimo può avere diversa natura:

- annullabile: si tratta di licenziamento intimato per giusta causa o giustificato motivo infondati;
- nullo: si tratta di licenziamento discriminatori;
- inefficace: si tratta di un licenziamento nel quale le procedure di comunicazione non sono state fatte in conformità alla legge.

Art. 134– Preavviso

L'art 2118 cc Prevede che ciascuno dei contraenti possa recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, con l'obbligo di concedere alla controparte un termine di preavviso.

DIPENDENTI CON ANZIANITA' DI SERVIZIO INFERIORE A CINQUE ANNI		DIPENDENTI CON ANZIANITA' DI SERVIZIO SUPERIORE A CINQUE ANNI	
Livello di inquadramento	Periodo di preavviso	Livello di inquadramento	Periodo di preavviso
Quadro	60 giorni di calendario	Quadro	120 giorni di calendario
1° e 2° livello	45 giorni di calendario	1° e 2° livello	90 giorni di calendario
3° livello	35 giorni di calendario	3° livello	65 giorni di calendario
4° livello	30 giorni di calendario	4° livello	45 giorni di calendario
5° livello	20 giorni di calendario	5° livello	30 giorni di calendario
6° livello	10 giorni di calendario	6° livello	15 giorni di calendario
7° livello	5 giorni di calendario	7° livello	10 giorni di calendario

In caso di presentazione di dimissioni da parte del dipendente, i termini indicati nella suddetta tabella sono ridotti alla metà.

NOTA A VERBALE: Per le cooperative il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione da socio deliberata dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie e della legge n 142 del 03/04/2001

Art. 135 – Indennità sostitutiva del preavviso

In mancanza del termine di preavviso il recedente deve corrispondere alla controparte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stesso, previo consenso della parte receduta

Art.136 - Disposizioni generali

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

Roma, li 29/12/2022

Letto, confermato e sottoscritto

ATECA
Viale delle Milizie, 38
00192 - Roma (RM)
C. F.: 90045130615

ATECA _____

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ANEAS _____

ASSO. PRO
Viale delle Milizie, 38
00192 - Roma (RM)
C.F. 97931480582

ASSO.PRO. _____

COOPERATIVE ITALIANE _____

FIADEL _____

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici