

## Parte I

### Titolo I

#### **PREMESSA, QUADRO GENERALE, FINALITÀ DEL CCNL**

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Economica Europea.

Nel contesto del modello di struttura contrattuale, con l'intento di migliorare il Sistema di Relazioni Sindacali, le parti hanno convenuto sul più intenso utilizzo degli strumenti bilaterali volti a fornire servizi sul versante delle politiche sociali, su quelle della formazione e quelle concernenti il mercato del lavoro, con l'obiettivo di contribuire sia allo sviluppo delle professionalità che al rafforzamento della stabilità di impiego degli addetti al Settore.

È ormai acclarato il ruolo ed il valore socio/economico nazionale rappresentato dal Settore attraverso il complesso delle attività professionali esercitate e riferibili sia a quelle ordinarie che a quelle non ordinarie.

In quest'ottica, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie hanno preso atto che le diverse forme di esercizio della libera professione sono allo stato coinvolte da un processo di riforma legislativa, la cui possibile conclusione impegnerà, sia sul versante nazionale che comunitario i diversi soggetti interessati quali: in particolare, le parti sociali, gli Ordini e le Associazioni.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione del lavoro.

L'analisi della forza lavoro nel Settore si caratterizza per una sua composizione a maggioranza giovanile, femminile e con scolarità medio alta.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha pertanto e opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Per tutto quanto sopra le parti ritengono che il presente Contratto Collettivo di Lavoro rappresenti una solida base di governo del modello/sistema di relazioni sindacali, di governo delle strutture paritetiche/bilaterali e, per quanto di sua competenza, di governo degli sviluppi che potranno determinarsi a fronte dei processi di riforma del Settore.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambienti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo di lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sull'evoluzione del costo della vita.

Le parti, ancora, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno anche inteso rispondere all'esigenza di produrre un riferimento contrattuale per tutto il Settore e quindi da valere per tutti i dipendenti e per tutti gli addetti occupati nelle Piccole e Medie Imprese Edili, così come riportati nella sua sfera di applicazione. A tal fine le Parti si impegnano a collaborare con le istituzioni per razionalizzare il numero dei Contratti collettivi di settore esistenti e, di conseguenza, il sistema di relazioni sindacali.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

## Parte II

### Titolo I

## SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO - VALIDITÀ

### art. 1 – sfera di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle piccole e medie Imprese, e loro consorzi che operano nel settore delle costruzioni edili e attività affini.

Le attività e/o mestieri interessati dal presente CCNL sono le seguenti:

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 e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali
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 e artificiali, in linoleum e simili, in materie plastiche, in ceramiche in genere, in piastrelle, in mosaico e da altri rivestimenti, decorazione e applicazione di tappezzerie
4. pavimentazione in genere: in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno e pietre naturali
5. preparazione e posa in opera di marmi 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 o irriguo
11. costruzione, manutenzione e irrigazione di campi e 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 e rinterrati e 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 calcestruzzo preconfezionato
21. altre attività complementari e sussidiarie inquadrabili con quelle sopra menzionate.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra di loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza alla data di applicazione, che restano a lui assegnate 'ad personam'.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

**art. 2 - validità del contratto**

1. Gli Studi Professionali che intendono applicare il presente CCNL devono inviare richiesta di adesione all'Ente Bilaterale **EBILGEN** (vedi art. 165).
2. Il CCNL non è applicabile in mancanza della conferma da parte dell'Ente Bilaterale.
3. Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.
4. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

**art. 3 – decorrenza e durata del contratto**

1. Il presente contratto decorre dal **15 marzo 2012** ed avrà scadenza il **14 marzo 2015** sia per quanto concerne la parte normativa che per quanto concerne la parte economica.
2. Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a.r. almeno 4 (quattro) mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.
3. Le parti si impegnano ad incontrarsi 6 (sei) mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

**art. 4 – condizioni di miglior favore**

1. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore.

**art. 5 – classificazione del personale**

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala di classificazione articolata su 8 livelli, di cui 2 Quadri, alla quale corrispondono altrettanti livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

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

**Classificazione qualifiche**

- |          |  |
|----------|--|
| <b>1</b> | <b>Quadro A</b>                                |
| <b>2</b> | <b>Quadro B</b>                                |
| <b>3</b> | <b>impiegato</b>                               |
| <b>4</b> | <b>impiegato</b>                               |
| <b>5</b> | <b>impiegato / operaio specializzato super</b> |
| <b>6</b> | <b>impiegato / operaio specializzato</b>       |
| <b>7</b> | <b>impiegato / operaio qualificato</b>         |
| <b>8</b> | <b>operaio comune</b>                          |

**AREA QUADRI**

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13.5.85 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa o della cooperativa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in Organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- a. abbiano potere di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa
- b. siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, a ruoli di responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, di ricerca e di definizione di progetti di rilevante

importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda e della cooperativa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendone dei risultati.

### **1° livello - Quadro A**

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti con funzioni direttive, i quali in collaborazione con i dirigenti dell'impresa e/o cooperativa, sulla base delle strategie e dei piani sono responsabili della gestione di unità organizzative di particolare rilevanza, caratterizzate da notevole complessità tecnologica e/o gestionale: essi rispondono del raggiungimento degli obiettivi di piano e di budget della loro unità, alla cui definizione hanno direttamente contribuito.

### **2° livello - Quadro B**

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive, i quali, con ampia facoltà d'iniziativa e autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attuazione dei programmi concordati, coordinano e gestiscono unità organizzative complesse; oppure lavoratori che svolgono, sulla base di una consolidata e diversificata esperienza, un ruolo specialistico in maniera significativa ai risultati funzionali del loro settore.

#### Esemplificazioni:

- responsabile di grandi commesse e/o progetti
- responsabile di aree
- responsabile di settori produttivi
- responsabile di servizio
- analista/sistemista
- tecnico specialista senior in calcoli e strutture
- tecnico specialista in ricerca tecnologica
- tecnico specialista senior in finanza e controllo
- tecnico specialista senior in attività commerciale
- tecnico specialista senior in personale e organizzazione
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione

### **3° livello - impiegato**

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

#### Esemplificazioni:

- direttore di cantiere
- analista EDP
- tecnico specialista in redazione di preventivi, offerte, gare
- tecnico specialista in programmazione
- tecnico specialista in calcolo strutture
- tecnico specialista in attività commerciale
- tecnico specialista in personale e organizzazione
- capi cantiere
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

### **4° livello - impiegato**

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

#### Esemplificazioni:

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

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

- tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti e allo sviluppo e dei calcoli statistici e metrici relativi
- disegnatore di concetto con responsabilità d'interpretazione dello sviluppo, del controllo e dei disegni
- impiegato di concetto di 2a categoria con esperienza già acquisita anche presso le altre imprese
- impiegato addetto all'approvvigionamento, agli acquisti e alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli
- impiegato che cura l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso gli istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza e di assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori
- contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi
- lavoratore che, oltre alle caratteristiche di "tecnico di consolle" traduce in programma le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure secondo linguaggi informatici
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

### **5° livello – impiegato operaio specializzato super**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica.

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 all'esecuzione del lavoro con competenza e materia.

#### Esemplificazioni:

- capo squadra
- operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione in grado di curare la messa a punto di detti macchinari
- programmatore EDP: impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nell'appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica, predispone e controlla le compilazioni e le prove necessarie alla certificazione del programma
- gruista di elevata esperienza e professionalità operativa e organizzativa che conduce in cantiere di grande complessità gru, anche a torre, di grande dimensione e individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria, montaggio e smontaggio della gru stessa
- lavoratore che esegue a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale, ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione
- lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati
- addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato, che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio
- addetto, con carattere di continuità, al coordinamento e alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e rinforzi lineari in acciaio zincato, opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento, procedendo per strati successivi sub paralleli), il quale interpretando i disegni, provveda all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere
- lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche, esegue, con comprovata e specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle speciali tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

- lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità, che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder, moto-livellatore e vibro-finitrici e che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste, in autonomia eseguendo compiti affidatigli dai superiori per responsabilità
- manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo
- lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione 'in situ' dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento
- riparatore meccanico elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario
- addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera e del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito
- operatore Derrick o Blondin
- tubista che esegue su disegno la tranciatura, il taglio, l'assiemeaggio, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti e acquedotti
- giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e CO2 di qualità di 1a e 2a passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio
- colui che nelle imprese d'installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce e applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltatore ed esegue misurazioni e contabilità
- capo centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione delle bolle di accompagnamento, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne
- addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata ed uscita delle materie prime e al tempestivo rifornimento
- addetto all'occorrenza anche a mansioni di auto-betonierista, pompista e palista
- altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.

### **6° livello - impiegato operaio specializzato**

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

#### Esemplificazioni:

- addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori
- impiegato alle paghe e ai contributi assicurativi e previdenziali e i relativi versamenti
- addetto alla contabilità fiscale o di cantiere
- addetto alla cura contratti e preventivi sempre sotto direzione
- addetto alla fatturazione compilazione documenti accompagnatori e relative scritture contabili
- operatore EDP: impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaborazione elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a consolle i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica
- disegnatore di esecutivi: colui che predispose, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore
- carpentiere specializzato: in legno o in ferro capace di eseguire su disegno capriate o centine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento e di natanti
- muratore specializzato: capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti
- costruzione di forni industriali
- pontatore specializzato: capace di ordire qualsiasi ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

- ferraiolo specializzato: capace di eseguire e porre in opera su disegno qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato
- addetto specializzato, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti
- addetto specializzato al montaggio in opera in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, e altre opere di edilizia speciale
- addetto specializzato alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso
- addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'impresa, destinato all'approvvigionamento smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, provvedendo anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio
- imboscatore o armatore specializzato: capace di eseguire su disegno armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera
- minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e la preparazione e la sorveglianza dell'armamento
- fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi tipo di esplosivo e che provvede alla posa della mina e al suo brillamento
- falegname specializzato: operaio capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura anche con l'impiego delle macchine
- cementista formatore specializzato: operaio capace di eseguire su disegno rilievi ornamentali di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modelli o disegno
- ornatista o modellista specializzato: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguata ai lavori di stuccatore
- stuccatore e riquadratore specializzato: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavoro in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto
- decoratore e verniciatore specializzato: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi; dorature in fogli; scritte di insegne e filettature a mano libera
- tappezziere specializzato di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari)
- vetrocementista specializzato: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavoro di vetro cementista
- pavimentatore specializzato: capace di eseguire tipi di pavimentazione in grès, vetro, ceramica, marmo alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione
- posatore di rivestimenti specializzato: capace di eseguire tipi di rivestimenti in grès, vetro, ceramica, marmo che presentano particolari capacità di esecuzione
- parquettista specializzato: che sa posare in opera ogni tipo di parquette
- linoleista specializzato: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno
- mosaicista specializzato: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, clinker e ceramicamosaico
- scalpellino specializzato: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra
- addetto specializzato a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno 2 delle lavorazioni indicate più oltre, inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali e di qualsiasi tipo e difficoltà.  
Deve essere altresì inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, alle categorie di lavoratori di qualifiche inferiori.  
È pure addetto all'esecuzione di giunti e sigillature con mastici all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.
  - a. manti impermeabili in asfalto colato a malta asfaltica per coperture
  - b. manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma
  - c. manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc. comprese le relative opere di fissaggio e ancoraggio meccanico
  - d. esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti
  - e. posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

- caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso all'esecuzione dei lavori
- addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori; colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori
- guardafili: colui che con autonomia esecutiva e organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale
- installatore: colui che installa speciali telefoni, elettrici
- montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie
- tesatore linee AT-MT
- amarraggista linee AT-MT
- addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci
- addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico
- motorista, meccanico o elettricista specializzato: capace di eseguire in cantiere anche per i lavori per l'armamento ferroviario o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni
- autista di betoniere, autopompista, autista o motoscafista meccanico specializzato: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio, autista di autobetoniere e/o pompista addetto al comparto calcestruzzo, che provvede all'ordinaria manutenzione della auto-beto-pompa e alla pulizia della stessa
- gruista, escavatorista conduttore di macchine semoventi tipo buldozer, scraper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a q. 10, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle
- macchinista di locomotive a vapore per decauville e macchinista a rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire i vari lavori di ordinaria manutenzione della stessa
- conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari, in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato a padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di 1<sup>a</sup>, il macchinista e il fuochista autorizzati, nostromo di 1<sup>a</sup>
- palombaro di 1<sup>a</sup>: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee
- cuoco che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno 5 addetti alla cucina
- altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.

### **7° livello - impiegato operaio qualificato**

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico - pratiche.

#### Esemplificazioni:

- centralinisti telefonici, addetti all'inserimento dati contabili nei laboratori elettronici, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti ai controllo documenti contabili con il movimento del materiale
- operai qualificati: carpentiere in ferro e legno; muratore in genere; pontatore; addetto al montaggio di pannelli prefabbricati; imboscatore o armatore; minatore; cementista; scalpellino; lucidatore di pietre artificiali; squadratore di tufo; falegname; stuccatore; verniciatore; tappezziere; vetrocementista; pavimentatore; posatore di rivestimenti; palchettista; linoleista; mosaicista; asfaltista stradale; calderaio; selciatore; lastricatore; scalpellino stradale; saldatore; motorista; autista; carro-pontista; motocarriista; macchinista; meccanico; fabbro; lattoniere; palombaro
- addetto qualificato alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso
- addetto qualificato ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi
- addetto qualificato all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso
- addetto qualificato opere di impermeabilizzazione e isolamento, come:
  - a. provvedere alla dosatura o miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione

- b. svolgere le attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà quali ad esempio: eseguire manti impermeabili; mettere in opera strati termoisolanti sul piano e sulle pareti verticali eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per riparazione di strati isolanti; addetto all'esecuzione di giunti e sigillatura con mastici; addetto all'applicazione di vernici (riflettenti o colorati) su manti impermeabili; addetto alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere; addetto alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele;
- addetto qualificato al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore: operaio qualificato che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto
  - palista qualificato: addetto all'alimentazione della centrale di betonaggio, nonché alla pulizia della stessa e della motopala compresa l'ordinaria manutenzione di quest'ultima
  - addetto qualificato ai lavori di armamento ferroviario, come: colui che regolarizza lo scartamento del binario o dei deviatori; colui che esegue la rinalzatura delle traversine e dei legami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione), colui che segue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico; colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici; colui che con mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco dei binari o deviatori; colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'amministrazione delle Ferrovie dello Stato (non può essere adibito a tale mansioni chi non è munito di abilitazione)
  - giuntista qualificato: colui che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà
  - guardiafilo qualificato: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento
  - installatore qualificato: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamento in genere
  - montatore qualificato: di tralicci in ferro e sostegno in genere
  - addetto qualificato nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina
  - addetto qualificato alla posa di cavi sotterranei e aerei
  - addetto qualificato tesatore linee AT-MT
  - aiuto amarragista linee AT-MT
  - conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari
  - nostromo di 2<sup>a</sup>
  - campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alla manovra della camera di equilibrio
  - cuoco di 2<sup>a</sup>: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere
  - addetto alla potatura delle piante di giardino e parchi con conoscenze del sistema di innesto e simili
  - altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

### **8° livello – operaio comune**

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

#### Esemplificazioni:

- Lavoratori di 1° impiego che eseguono semplici lavori d'ufficio. Si considera personale di 1° impiego quello che non abbia compiuto o anche presso diverse aziende 1 biennio di servizio nella specifica mansione, come: dattilografi, centralinisti, addetti a mansioni di scritturazione, addetti alla perforazione e all'inserimento dati nell'elaboratore;
- Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni come aiuto agli operai di livello superiore:  
addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, alle lavorazioni complementari di cantiere, quali la correzione di malte al piano lavoro, il rimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta, il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificatamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di

approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione dei sottofondi grezzi)

- aiuto posatore pavimenti o rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati; aiuto posatore di coperture impermeabili; aiuto pontatore; aiuto fuochista; aiuto decoratore; aiuto verniciatore; aiuto posatore stradale o battitore; aiutante di cucina
- calcinato o calcinaio; piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati; massicciatore stradale; spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici; spezzatore o spaccapietra o pietriscante; gettatore o tubista in cemento; molatore o arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superficie o di getti; bitumatore o catramista stradale; canneggiatore; frenatore (adetto alle cave di sabbia o a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura); carrettiere; barcaio; battellante; marinaio; cuciniere; terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali, di sbadacchiature (non armamento degli scavi e livellamento del terreno secondo la picchiettatura)
- addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie; addetto all'uso di martelli pneumatici; addetto all'uso di vibratori, sifoni, pipe e lance di acqua nei lavori in cassoni ad aria compressa; addetto ai lavori di armamento ferroviario; addetto alla pulizia e innalzamento dei giardini; addetto a trasporti con decauville; addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario; addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti ecc. propri dei cantieri di prefabbricazione; addetto al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti competenti già predisposte; addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o solai, con impiego di attrezzature di sostegno; addetto alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferro e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elemento per rivestimento (fogli di tesserine, piastrelle in cotto, grès, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere; addetto al getto di calcestruzzo negli stampi; addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale ecc.; addetto alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio testati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni ecc. nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti e altre opere di edilizia speciale; addetto alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni ecc.; addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.; addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, bicchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, ecc.)
- colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legami; colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allettamento, lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli argani di attacco del binario o deviatori; colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o dei deviatori, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatori esegue le operazioni inverse; colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami; colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere; colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie
- magazzino: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricati
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta semplificazione.

I laureati in specialità tecniche inerenti all'attività edile (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrativa (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialità inerenti l'edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrativa (ragionieri periti commerciali) non possono essere assegnati a categorie (livelli) inferiore alla 7<sup>a</sup> per i diplomati alla 6<sup>a</sup> per i laureati, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

- a. agli impiegati laureati, se mantenuti al 6° livello, è dovuta una maggiorazione del 5% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. **125** (normale retribuzione)
- b. agli impiegati diplomati, se mantenuti al 7° livello, è dovuta una maggiorazione dell'8% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. **125** (normale retribuzione)

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

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, quadri, impiegati e operai. Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadri, impiegati od operai.

**art. 6 – mansioni promiscue**

1. 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.
2. Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 mesi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

**art. 7 – mutamento mansioni**

1. Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre 4 mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria superiore, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore.

**art. 8 – mansioni jolly**

1. Vengono considerati "jolly" quei lavoratori dipendenti cui l'impresa, la cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'impresa e nella cooperativa stessa.
2. L'inquadramento del "jolly" sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle attività svolte

## **Titolo II**

### **QUADRI**

#### **art. 9 – declaratoria**

1. Appartengono alla categoria dei QUADRI, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190 i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'impresa edile nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

#### **CHIARIMENTO CONGIUNTO A VERBALE**

La corretta interpretazione dell'articolo è la seguente:

- 1) sono considerati quadri i lavoratori in possesso di tutte le competenze tecnico-professionali in grado di gestire nel suo complesso l'attività dell'impresa edile, con la sola esclusione della direzione strategico e/o industriale di competenze della proprietà e/o dei Dirigenti;
- 2) il raggiungimento delle capacità di cui al punto 1) richiede pertanto, oltre alla propria competenza professionale specifica, una generica conoscenza di tutte le aree produttivo/organizzative in cui si articola l'impresa edile, con la conseguente capacità di indirizzo e valutazione del lavoro svolto dagli altri dipendenti e con la capacità, in sede straordinaria e di durata minima, di supplire a qualsiasi assenza del personale di regola assegnato alle diverse mansioni produttivo/organizzative;
- 3) in aggiunta ai precedenti punti, il quadro impiegato presso l'impresa edile con più sedi operative, deve, se specificatamente delegato e formato al compito, essere in grado di gestire la totalità delle operazioni connesse con la corretta gestione dell'unità produttiva a lui assegnata.

#### **art. 10 - orario part-time speciale per Quadri**

1. Per i Quadri, in deroga al successivo art. 70 (disciplina del lavoro a tempo parziale), è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time con il limite minimo di 16 (sedici) ore mensili.
2. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 (trenta) ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 (quattro) ore.

#### **art. 11 - assegnazione della qualifica**

1. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quanto si sia protratta per un periodo di oltre 180 (centoottanta) giorni di calendario.

#### **art. 12 - polizza assicurativa**

1. Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
2. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### **art. 13 - indennità di funzione**

1. A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di QUADRO da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a euro **120,00** (centoventi) lordi per **13** (tredici) mensilità.

## **Titolo III**

### **QUADRI DI DIREZIONE**

#### **art. 14 – declaratoria**

1. Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.  
Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.
2. Questa qualifica, sfuggendo alle declaratorie di cui al precedente art. 5 (classificazione del personale), non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

#### **art. 15 - accesso alla qualifica**

1. La qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.  
Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.
2. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.
3. In caso di non adesione alla previsione di cui al successivo art. 17 (norme di salvaguardia), la nomina sarà sub-judice sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente Bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.

#### **art. 16 - minimi retributivi**

1. Per la qualifica di Quadro di Direzione è richiesta, in caso di contrattazione individuale, una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri, maggiorata del **10%**.
2. Nel caso di applicazione di quanto previsto dal successivo articolo la maggiorazione sarà quella prevista da questo CCNL e comunque mai inferiore a quanto fissato nel comma precedente del presente articolo.
3. Nel computo della maggioranza retributiva non vanno comprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

#### **art. 17 - norme di salvaguardia**

1. Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione possa essere con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla Legge o dal presente contratto.  
Pertanto in caso di controversia fa fede il testo del presente contratto.

## Titolo IV

### LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL

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

- a) contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore
- b) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo aziendale

#### **art. 18 – contrattazione di 1° livello**

Alla contrattazione collettiva di 1° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali

#### **art. 19 – contrattazione di 2° livello**

1. La contrattazione collettiva di 2° livello sarà svolta in sede aziendale o territoriale e di comparto, con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale EBILGEN (di cui al successivo art. 163) e delle OO.SS. rappresentante all'interno dell'Ente Bilaterale e firmatarie del presente CCNL. Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di 1° livello.
2. Alla contrattazione collettiva di 2° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:
  - a. possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno
  - b. determinazione dell'elemento economico "**Premio Produzione Presenza**".  
Detto elemento sarà concordato in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nell'azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali
  - c. costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
  - d. realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina e approvazione dei CFL, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti
  - e. attuazione della disciplina della formazione professionale
  - f. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio
  - g. determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna
  - h. determinazione della indennità per i lavori in galleria
  - i. regolamentazione dei servizi mensa e trasporto o indennità sostitutiva in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente e aziendali
  - j. determinazione dell'indennità per i dipendenti addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche.
3. Nell'arco di vigenza del presente CCNL potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale.
4. Le parti convengono che là dove esistano carenti condizioni tecnico/organizzative, la contrattazione di 2° livello sarà accentrata a livello nazionale.
5. Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del 2° livello di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.
6. Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

7. A questo livello potranno essere esercitate e gestite le seguenti materie:

**A) DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Annualmente, a livello regionale, di norma entro il primo quadrimestre o in altra data concordata, le organizzazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali dei lavoratori si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per Area professionale e/o per Area professionale omogenea - sulle dinamiche strutturali del settore, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, sulle possibili iniziative legislative regionali in materia di Attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio - economici nel territorio regionale e in materia lavoristica.

**B) CONFRONTO CON LE ISTITUZIONI REGIONALI/TERRITORIALI**

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri con le istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle Attività professionali, al coordinamento delle attività formative per le quali è possibile tenere conto di quanto previsto dalle linee guida di cui all'accordo quadro sul confronto con le istituzioni territoriali per il coordinamento delle attività formative promosse dalle Regioni, nonché quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti e/o dall'Ente Bilaterale EBILGEN (di cui al successivo art. **163**) sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

**C) MATERIE DI ACCORDI REGIONALI**

La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto.

Resta inteso che, in caso di Incremento economico derivante da contrattazione collettiva di secondo livello, lo stesso godrà dei benefici contributivi e delle misure di detassazione previste ai sensi della legislazione vigente.

A questo livello, inoltre, le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato del presente CCNL
- criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore
- eventuali altre materie quali: lavoro a tempo determinato, orario di lavoro e le rappresentanze sindacali territoriali.

Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lettera B) del presente articolo, potranno essere stipulati anche in accordo con le autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

Oltre a quanto elencato in precedenza sono oggetto della contrattazione territoriale anche le seguenti materie:

- accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, quantità delle prestazioni, redditività e innovazione
- contratto di lavoro a termine
- lavoro a tempo parziale
- contratti di inserimento
- somministrazione di lavoro
- lavoro a chiamata (comprese le misure di welfare)
- la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale
- la stipulazione di accordi in materia di formazione con le diverse istituzioni universitarie, regionali o provinciali
- sicurezza del lavoro

## Titolo V

### INDENNITÀ

#### art. 20 – lavori disagiati

Per lavori disagiati o che presentano condizioni di particolare difficoltà quali lavori in galleria, lavori in cassoni aria compressa, lavori marittimi, costruzione linee elettriche e telefoniche, lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su bordi a sbalzo, su bilance o zattere, lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua e altro, sarà corrisposto per tutto il tempo della prestazione nelle condizioni predette un compenso come appresso specificato e potrà essere anche ulteriormente determinata con accordi territoriali o in mancanza aziendali.

Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambito di lavoro, le parti, ferme restando la disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno essere necessari.

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto-indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 125 (normale retribuzione) per gli operai a cottimo sul minimo contrattuale di cottimo.

#### DESCRIZIONE DEI LAVORI DISAGIATI

##### GRUPPO A - LAVORI VARI

1. lavori eseguiti sotto la pioggia o neve, quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (l'indennità comprende la 1^ mezz'ora) = **4%**
2. lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti) = **5%**
3. lavori di palificazione o trivellazione (limitatamente agli operai addetti) = **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 scavi in cimiteri in contatto con tombe = **8%**
7. lavoro 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 condizioni di effettivo disagio = **10%**
8. lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione 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 o impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura o in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spettano, a tale titolo, uno speciale trattamento.  
La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che in stabilimenti industriali 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 obbligatoria e ristretto a profondità superiore a m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio = **13%**
12. costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% e oltre = **13%**
13. lavori di demolizione di strutture pericolanti = **16%**
14. lavori in acqua (per lavori in acqua devono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, 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%**

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI**

16. costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopra-mano, a partire dall'altezza di mt 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 pozzi profondi da m. 3,50 a 10 = **19%**
18. lavori per fognature nuove in galleria = **19%**
19. spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3 = **20%**
20. lavori riparazione e spurgo fognature preesistenti = **21%**
21. costruzione di pozzi a profondità oltre m. 10 = **22%**
22. lavori in pozzi preesistenti = **27%**

### **Gruppo B - LAVORI IN GALLERIA**

1. 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 di disagio = **46%**
2. per il personale addetto ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifiniture di opere murarie lavori per opere sussidiarie; al carico e al trasporto nell'interno della gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione = **26%**
3. per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria di gallerie e impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie = **18%**
4. per i lavori in galleria che si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristrette o con fronte di avanzamento distante oltre km. 1 dall'imbocco) = **56%**
5. per i lavori in galleria, qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio, fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi km. 5 dall'imbocco, le misure dell'indennità di cui al punto 4) può essere elevata fino al 20%

### **Gruppo C - LAVORI IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA**

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 meno, sino al 15% da quello corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliante) in metri:

1. da 0 a 10 metri = 54%
2. da oltre 10 a 16 metri = 72%
3. da oltre 16 a 22 metri = 120%
4. oltre 22 = 180%

### **Gruppo D - LAVORI MARITTIMI**

1. lavori sotto acqua: palombari - Se la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore a 1 ora e mezza l'indennità spetta per l'intera giornata = **100%**
2. lavori sotto acqua: palombari - Nel caso di una sola immersione di durata inferiore a 1 ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a 4 ore = **100%**

### **Gruppo E - COSTRUZIONI DI LINEE ELETTRICHE E TELEFONICHE**

1. Agli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche aeree o sotterranee, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione, il lavoro di scavo per posa cavi e blocchi, la formazione della canalizzazione e il ripristino, l'esecuzione in loco di blocchi di calcestruzzo per fondazioni a sostegni e rizzamento pali, è dovuta un'indennità per tutte le ore di lavoro effettivo prestatato = **15%**

#### **art. 21 – lavori in alta montagna**

1. Per le indennità di lavori in alta montagna si fa riferimento alle situazioni di ciascuna circoscrizione territoriale.

#### **art. 22 – lavori in zona malarica**

1. Per l'indennità relativa alla zona malarica si fa riferimento alle situazioni di ciascuna circoscrizione territoriale.

**art. 23 – personale non soggetto a limitazione di orario**

1. Le parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.
2. A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa e della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23).
3. I lavoratori dipendenti di cui sopra, hanno diritto a un'indennità speciale nella misura del 20% della paga base nazionale.

**art. 24 – personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia**

1. Sempre in osservanza della tabella indicante le occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione d'orario sancita dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692, approvato con RD 6.12.23 n. 2657 e pubblicata nella GU n. 299 del 21.12.23 e s.m.i., sono considerati tali le seguenti figure professionali:
  - a. custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui all'art. 129 (mansioni particolari)
2. L'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori non può superare le 50 ore settimanali salvo per i guardiani e custodi con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino, nelle carovane, nelle baracche o simili o situate nelle vicinanze degli stessi l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.
3. Le ore eventualmente prestate oltre agli orari settimanali di cui ai commi precedenti sono compensate con la maggiorazione di straordinario.
4. Al guardiano notturno è riconosciuta una maggiorazione dell'**8%** per ogni ora di effettivo servizio prestato tra le ore 22 e le 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno.
5. All'operaio di produzione che di giorno presta la sua opera in cantiere e a cui venga richiesto per iscritto di pernottare nel cantiere stesso, in aggiunta alla retribuzione viene corrisposto un compenso forfetario di € 1,00: resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiano o custodia.
6. Le attività di cui al RD 6.12.23 n. 2637 possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.
7. Quando nel cantiere pernotti più di 1 operaio, il particolare compenso spetterà soltanto all'operaio cui sia stato richiesto per iscritto dall'impresa e/o cooperativa di pernottare in cantiere.

**art. 25 – indennità diverse**

1. Le indennità previste dal presente articolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le imprese edili che occupino più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti. Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese. I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.
2. Le imprese con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al precedente titolo.
  - a. **Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 abitanti**  
Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 5,00 Euro al giorno.  
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.
  - b. **Indennità Trasporto Comuni con più di 500.000 abitanti**  
Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 3,50 Euro al giorno.  
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

c. **Indennità Trasporto Comuni con più di 100.000 abitanti**

Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 2,00 Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

d. **Indennità trasporto Comuni con più di 10.000 abitanti**

Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 1,00 Euro al giorno. Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

e. **Indennità vestiario - Divisa di lavoro**

Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti. È parimenti a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti a usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Spetta al dipendente la corretta tenuta degli indumenti.

f. **Indennità vestiario - Codice di abbigliamento**

Le aziende che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole, (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti nei mesi di Aprile e Settembre una speciale indennità pari a 100,00€ a volta.

## **Titolo VI**

### **FORMAZIONE**

#### **art. 26 – obiettivi della formazione**

1. Tenuto conto dei processi di unificazione europea e dell'armonizzazione, a livello comunitario, dei titoli di studio e dei titoli di esercizio delle attività professionali specializzate, le parti considerano la formazione come uno strumento indispensabile per il consolidamento dell'occupazione e una risorsa formidabile per lo sviluppo qualitativo del settore.
2. A tale fine, fermo restando i ruoli e i compiti che in tema di formazione professionale sono demandati ai diversi livelli istituzionali decentrati, nonché di confronto tra le parti a livello Regionale, come già previsto nel presente CCNL, le parti convengono di individuare nell'Ente Bilaterale EBILGEN (di cui al successivo art. **163**) e nel Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (di cui al successivo art. **170**) gli strumenti attuativi per il conseguimento dei seguenti obiettivi:
  - aggiornare e migliorare il livello professionale degli occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane
  - rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia da processi di innovazione tecnologica che da quanto potrà essere normato, a livello legislativo, in tema di profili professionali
  - rispondere alle esigenze di formazione per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento / reinserimento anche con la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al Settore con rapporto di:
    - apprendistato
    - collaborazione coordinata e continuativa
    - collaborazione a progetto
    - partita IVA in mono-committenza
    - formazione/lavoro quali stage e praticantato
  - incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli
  - aggiornare la formazione sulla legislazione sulla Salute e Sicurezza e il mondo del lavoro e sue regolamentazioni
  - conoscere almeno una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre

### **art. 27 – contenuti della formazione**

1. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere più specialistico.

Quelle a carattere trasversale saranno articolate nelle seguenti 5 aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- privacy
- sicurezza sul lavoro

Quelle a carattere più specialistico dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e i servizi di Settore nel contesto dell'area di attività dello Impresa edile
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche indispensabili per la propria mansione
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

2. I progetti ed i piani formativi specifici saranno oggetti di accordi separati e concordati a livello territoriale tra le organizzazioni datoriali e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL o che, successivamente, vi aderiranno.

In alternativa, dove le organizzazioni di cui sopra non risultano presenti, interverrà l'Ente Bilaterale competente territorialmente.

### **art. 28 – modalità di erogazione della formazione**

1. A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.
2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
3. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico; di tipo pratico e di tipo teorico/pratico.
4. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD in auto-formazione e/o e-learning per non più del 50% delle ore totali di formazione.
5. Le ore dedicate all'attività formativa svolta con modalità FAD in auto-formazione e/o e-learning non saranno comprese nel normale orario di lavoro mentre i costi per l'utilizzo degli applicativi FAD in auto-formazione e/o e-learning saranno coperti dal datore di lavoro.
6. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro

### **art. 29 – formazione continua**

1. Le parti, considerato che:
  - il settore è composto da realtà lavorative per le quali il mantenimento e lo sviluppo nel tempo del capitale personale di competenze acquisite rappresenta una risorsa primaria
  - le azioni riconducibili alla professionalità degli addetti costituiscono un patrimonio comune da valorizzare
  - per far fronte alle conseguenti problematiche si rende opportuno:
    - prediligere i modelli di formazione continua erogata con modalità FAD e/o e-learning
    - individuare delle forme di aggregazione della domanda e dell'offerta dei servizi formativi, magari collaborando con istituzioni Universitarie e/a associazioni culturali e scientifiche attive nei settori della formazione di interesse specifico
  - concordano nel ritenere indispensabile l'attivazione di processi di formazione continua che prevedano la partecipazione ad almeno 4 ore all'anno per addetti appartenenti al 7° livello, di 8 ore all'anno per gli addetti del livello 6° e 5° , di 12 ore all'anno per i livelli 4° e 3° e di 16 ore all'anno per gli addetti di 2° e 1° livello.
2. Per le modalità di erogazione vale quanto indicato all'art. 28 (modalità di erogazione della formazione) del presente contratto.

3. La certificazione della formazione continua, comunque effettuata, avverrà tramite registrazione, a cura dell'Ente erogante, sul Libretto formativo del cittadino previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/03.
4. Tutti gli aspetti attuativi, così come l'accreditamento dei soggetti abilitati alla formazione continua vengono demandati all'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **163**

## Titolo VII

### **ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA**

#### **art. 30 – assunzione ordinaria e con contratti atipici**

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
  - a. la data di assunzione
  - b. la durata del periodo di prova
  - c. la tipologia contratto applicato
  - d. luogo di lavoro
  - e. orario di lavoro
  - f. la qualifica del lavoratore e livello di inquadramento
  - g. la retribuzione
  - h. numero di registrazione a libro matricola
  - i. informativa sulla privacy
  - j. informativa sul TFR
  - k. termini di preavviso in caso di recesso
  - l. gli altri elementi di cui alla direttiva Cons. CEE n.91/533 del 14.10.91
3. In caso di assunzione a tempo determinato i contenuti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le eventuali clausole di proroga.
4. La lettera di assunzione deve inoltre indicare: cognome e nome e/o ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, posizione INPS del datore di lavoro o società, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.
5. Per i lavoratori assunti con qualifica di **Apprendista** si rimanda al successivo Titolo VIII
6. Per le assunzioni con contratti di **Formazione - Lavoro**, si rimanda al successivo Titolo IX
7. Per le assunzioni con contratti di **Inserimento** si rimanda al successivo Titolo X
8. Per le assunzioni a **Cottimo** si rimanda al successivo Titolo XI
9. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Determinato** si rimanda al successivo Titolo XII
10. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Somministrato** si rimanda al successivo Titolo XIII
11. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Ripartito** si rimanda al successivo Titolo XIV
12. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Parziale** si rimanda al successivo Titolo XV

#### **art. 31 – documentazione**

1. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
  - a. certificato di nascita
  - b. certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramenti frequentati
  - c. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito
  - d. certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro o libretto di lavoro
  - e. tesserino di disoccupazione
  - f. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti
  - g. codice fiscale
  - h. eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art. **122** (anzianità convenzionale)
  - i. documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali
  - j. libretto di "indennità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge
  - k. dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso
  - l. dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge li novembre 1983, n. 638
  - m. altri documenti e certificati che il datore di lavoro richiederà per le proprie esigenze
  - n. accettazione della lettera di assunzione

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

- o. liberatoria per il trattamento dei dati personale ai sensi della vigente normativa.
2. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
3. Il lavoratore dovrà dichiarare all'impresa e alla cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
4. Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

### art. 32 – visita medica

1. Su richiesta dell'impresa o della cooperativa il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte di Enti pubblici, allorquando il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili per maggiore gravosità con la propria idoneità fisica.
2. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

### art. 33 – esclusione dalle quote di riserva

1. In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2, legge n. 223 del 23.7.91, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:
  - a. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli 1° e 2°
  - b. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli 3°, 4° e 5° a condizione che abbiano già prestato servizio presso Imprese e cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio o attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere

### art. 34 - periodo di prova

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

<b><i>livello</i></b>	<b><i>durata</i></b>
<b>QUADRI</b>	180 giorni di <b>calendario</b>
<b>1° e 2° Impiegato</b>	6 mesi di effettiva prestazione lavorativa
<b>3° Impiegato</b>	5 mesi di effettiva prestazione lavorativa
<b>4° e 5° Impiegato</b>	3 mesi di effettiva prestazione lavorativa
<b>6°, 7° e 8° Impiegato</b>	2 mesi di effettiva prestazione lavorativa
<b>5° Operaio</b>	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
<b>6° Operaio</b>	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
<b>7° Operaio</b>	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
<b>8° Operaio</b>	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
<b>apprendisti</b>	30 giorni lavorativi

2. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato nell'anzianità di servizio.
3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
4. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.
5. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.
6. Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire la prova per il tempo minimo necessario, di fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto di ricevere la retribuzione durante il periodo di assenza per malattia

## **Titolo VIII**

### **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

#### **art. 35 – premessa e disciplina comune**

1. L'apprendistato è disciplinato, nelle sue 4 (quattro) articolazioni tipologiche, dal decreto legislativo n. 167/2011 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.
2. I successivi articoli da 36 a 45 rappresentano una disciplina comune che si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo.

#### **art. 36 - assunzione, livello di inquadramento**

(disciplina comune)

1. Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta.  
A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato (Allegato 2) con annesso il fac-simile di Progetto Formativo Individuale - **PFI** (Allegato 3).  
Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.
2. L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente CCNL.  
Qualora sia consentito dalla normativa regionale, il PFI potrà essere definito e firmato anche entro 30 (trenta) giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso.
3. È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part-time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione previste.

#### **art. 37 - riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

(disciplina comune)

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre imprese edili sarà computato presso la nuova impresa ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 1 anno.
2. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro e riportata nel "libretto formativo" dell'apprendista. (vedi Allegato 1)

#### **art. 38 - periodo di prova**

(disciplina comune)

1. Il lavoratore e il datore di lavoro possono prevedere un periodo di prova per valutare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro.
2. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli Istituti contrattuali (i ratei maturati di ferie e mensilità aggiuntive -tredicesima e premio di produzione- e trattamento di fine rapporto), con i criteri di maturazione previsti da questo CCNL per i dipendenti di uguale qualifica.
3. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti non potrà superare i seguenti limiti, espressi in numero di giorni di lavoro effettivi:

**Apprendisti livelli 1° , 2° e 3°**

**90 giorni**

4. È facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia. In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.
5. Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c.

Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

#### **art. 39 – trattamento economico**

(disciplina comune)

1. L'inquadramento dell'apprendista non può essere inferiore per più di 2 (due) livelli rispetto a quello previsto dal contratto aziendale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione.

2. Per il trattamento economico si procederà come segue :
  - ❑ 2 livelli retributivi inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato
  - ❑ 1 livello retributivo inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato
3. Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita

**art. 40 – Tutor**

(disciplina comune)

1. Per l'apprendistato è necessaria la presenza di un Tutor interno.

Tale figura dovrà essere individuata all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il nominativo del Tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato.

Nelle imprese e cooperative con meno di 15 dipendenti, la funzione di tutor può essere esercitata dal Datore di Lavoro stesso.

Negli altri casi, il Tutor può essere un lavoratore dipendente dell'azienda e della cooperativa, di livello non inferiore a quello finale dell'apprendista ovvero un consulente esterno avente esperienze professionali previste dall'apposito decreto ministeriale.

In quest'ultimo caso, il Tutor dovrà necessariamente essere un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il Tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, ecc.
2. In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto 28.2.00 del Ministero del lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'art. 16, comma 3, legge n. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98, per i lavoratori impegnati in qualità di Tutor, comprendendo tra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle strutture lavorative con meno di 15 addetti.
3. Per tutte le tipologie di apprendistato, l'impresa edile potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute dall'Ente Bilaterale EBILGEN.

**art. 41 – piani formativi (PFI), registrazione della formazione e attribuzione della qualifica**

(disciplina comune)

1. Per la formazione degli apprendisti, i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi indicati nel DM 20.5.99, attuativo dell'art. 16, legge n. 196/97.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.
2. Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome, la formazione trasversale è basata su:
  - accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo
  - capacità relazionali e di comunicazione
  - conoscenze base di una seconda o terza lingua
  - disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale
  - organizzazione dello impresa edile e/o impresa di servizi

- sicurezza e igiene sul lavoro.
3. La formazione dovrà essere registrata sul Libretto Formativo del cittadino.  
La registrazione della formazione erogata, in assenza del Libretto Formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del Libretto Formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.  
In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna ecc.).
  4. Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

#### **art. 42 – proporzione numerica**

(disciplina comune)

1. Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C.
2. In deroga a quanto disposto dal comma precedente il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3 (tre), può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (tre).
3. È consentita, in deroga al presente articolo, l'assunzione di un apprendista per le aziende edili che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato 1 (un) solo dipendente, comprendendo nel computo anche il titolare e/o il socio.
4. Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 (diciotto) mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
5. La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei 18 (diciotto) mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3 (tre).  
Inoltre, la disciplina di cui al precedente comma 4 non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

#### **art. 43 – anzianità aziendale e prolungamento**

(disciplina comune)

1. Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.
2. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento.  
Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

#### **art. 44 - trattamento normativo**

(disciplina comune)

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dai rispettivi CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

#### **art. 45 - trattamento malattia e infortunio**

(disciplina comune)

1. Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

**art. 46 - standard professionali e rinvio alla legge**

(disciplina comune)

1. Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'**art. 5** del presente CCNL
2. Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

**art. 47 - apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale**

1. In attesa delle necessarie intese tra Governo e Regioni ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del D.Lgs. 67/2011, le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.
2. La sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale così come la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo impresa edile, è demandata, nel rispetto degli standard generali fissati dalle Singole Regioni o dalle Province autonome di Trento e Bolzano, alla contrattazione nazionale o di secondo livello.
3. L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da rendere efficace l'intervento formativo erogato.

**art. 48 - apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

**A) DURATA E PERCORSO FORMATIVO**

1. La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL nella tabella sotto-riportata.

livello	durata	ore di formazione trasversale	ore di formazione professionale	totale ore di formazione nel primo anno	totale ore di formazione complessive
<b>1°, 2° e 3°</b>	30 mesi	30	270	<b>120</b> di cui 40 di formazione trasversale e 80 di formazione professionale	300

2. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di 30 (trenta) mesi e quella massima di 36 (trentasei) mesi.
3. L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da rendere efficace l'intervento formativo erogato.
4. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.
5. Per garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, nella tabella di cui al precedente punto 1, vengono indicate le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive e, fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
6. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.
7. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

8. Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

### **B) MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

1. La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, nonché a distanza (FAD) sia in autoapprendimento che in modalità e-learning.
2. In caso di formazione FAD l'attività di accompagnamento potrà essere svolto in modalità virtuale e con strumenti di tele-affiancamento (WEB) o video-comunicazione da remoto.
3. I processi formativi svolti all'interno dell'impresa edile dovranno comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

### **C) FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E DI MESTIERE**

1. La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:
  - la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dell'impresa edile e/o dell'impresa di servizi
  - la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dell'impresa edile
  - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dell'impresa edile
  - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
  - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.)
  - conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue o terminologie specifiche che sono richieste nel contesto e nell'attività delle imprese edili e di tutela ambientale specifiche del settore.
2. Il modello di PFI (piano formativo individuale) è allegato al presente contratto (Allegato 2)

### **D) ASPETTI ECONOMICI**

1. La retribuzione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale segue la tabella sotto-riportata, ricordando che la percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato).

<b>primi 12 mesi</b>	45%
<b>dal 13° al 24° mese</b>	55%
<b>dal 25° mese</b>	60%

## **Titolo IX**

### **FORMAZIONE – LAVORO**

#### **art. 49 – stages**

1. Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del Settore, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di **stages** con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i soggetti preposti per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E.
2. Gli **stages**, o tirocini formativi e di orientamento, costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno delle strutture lavorative, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del Settore Lavorativo. (**art. 1, comma 1, D.M. n°142 del 25 marzo 1998**)
3. I rapporti che i datori di lavoro intrattengono con i soggetti da essi ospitati per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento non costituiscono rapporti di lavoro. (**art. 1, comma 2, D.M. n°14/1998**)

#### **art. 50 – convenzioni e disciplina**

1. I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro.
2. I tirocini sono disciplinati, alla data della firma di questo contratto, dal D.M. n°142 del 25 marzo 1998, abrogativo dell'articolo 9, comma 14-18 della legge n° 236/1993, che regolava in origine tale materia.  
Tale regolamento ministeriale ha dato attuazione ai principi ed ai criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n°196.  
Il DM. 22 gennaio 2001 detta la disciplina di ammissione ai rimborsi relativi agli oneri sostenuti dai datori di lavoro.

#### **art. 51 – soggetti promotori**

1. I tirocini sono promossi, anche su proposta degli Enti Bilaterali e delle Associazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:
  - agenzie per l'impiego, centri per l'impiego, ovvero strutture aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi Regionali
  - università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici
  - provveditorati agli studi
  - istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento
  - centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente
  - comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi Regionali, ove esistenti
  - servizi di inserimento lavorativo per disabili, gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione
2. I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopi di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della Regione (articolo 2, D.M. n° 142/1998)

#### **art. 52 - soggetti beneficiari**

1. I tirocini sono promossi a favore dei soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge n° 1859/1962 (**art. 1, comma 1 D.M. n° 142/1998**).
2. Possono beneficiarne anche i cittadini stranieri comunitari (che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari purché compatibili) ed extracomunitari (secondo i principi di reciprocità definiti con Decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali). (**art. 8, D.M. n° 142/ 1998**)
3. Le modalità e le condizioni di computabilità delle persone disabili sono regolate dal D.M. 22 gennaio 2001.

4. In particolare, i disabili impegnati in attività di tirocinio nell'ambito di convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n°69/99, sono computati nella quota di riserva, ma sono esclusi dalla base di computo della stessa. **(art. 6, D.M. 22 gennaio 2001)**

**art. 53 - crediti formativi**

1. Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificate dai soggetti promotori, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione, da parte delle strutture pubbliche o di altri soggetti con analoghi compiti e funzioni, dei servizi per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. **(art. 6, D.M. n° 142/1998)**

**art. 54 - proporzione numerica dei tirocinanti**

1. I datori di lavoro interessati, possono ospitare tirocinanti in relazione alla struttura lavorativa dell'attività professionale, nei limiti di seguito indicati. **(art. 1, comma 3, D.M. n° 142/1998)**
- Struttura lavorativa con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato  
= UN TIROCINANTE
  - Struttura lavorativa con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove  
= NON PIU' DI TRE TIROCINANTI CONTEMPORANEAMENTE
  - Struttura lavorativa con più di venti dipendenti a tempo indeterminato  
= TIROCINANTI IN MISURA NON SUPERIORE AL VENTI PER CENTO CONTEMPORANEAMENTE

**art. 55 - durata dei tirocini**

1. La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento è la seguente:

Per gli studenti che frequentano la scuola secondaria	Fino a 6 mesi
Per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità	Fino a 9 mesi
Per gli allievi degli Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione	Fino a 9 mesi
Per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi	Fino a 12 mesi
Per le persone svantaggiate ( articolo 4, comma 1, legge n°38/1991: <i>invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni con difficoltà familiari, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione ex articoli 47-48, legge n° 354/1975 e legge n°663/1986,altri soggetti indicati con D.P.C.M.)</i> , esclusi soggetti portatori di handicap	Fino a 12 mesi
Portatori di handicap	Fino a 24 mesi

2. Nei limiti di durata massima non si computano gli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché i periodi di astensione obbligatoria per maternità.
3. Sono ammesse proroghe della durata del tirocinio entro i limiti massimi indicati, fermi restando gli obblighi della garanzia assicurativa, del tutorato e del rispetto della convenzione **(art. 7, D.M. n° 142/1998)**

**art. 56 - rimborsi spese**

1. Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono fisicamente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.
2. Tali somme rientrano nell'ipotesi prevista dall'articolo 47, comma 1, lettera c del D.P.R. n°917/1986 che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante **(Agenzia Entrate risoluzione 95/E del 21 marzo 2002)** nonché le eventuali indennità sostitutive sia del servizio di trasporto pubblico utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante) che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto. **(circolare Ministero Finanze n°326 del 23 dicembre 1997)**

3. Le somme percepite quale rimborso spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante del Comune e fuori del Comune di domicilio del soggetto ospitante stesso, sono assoggettate al regime fiscale previsto dall'articolo 48, comma 5, D.P.R. n°917/1986 per l'indennità di trasferta.

### **art. 57 - obblighi delle Parti**

#### **1. PER I SOGGETTI PROMOTORI**

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni presso l'INAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori della struttura lavorativa e rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

Le Regioni possono assumere a proprio carico degli oneri connessi a dette coperture assicurative (**art. 3, comma 1, D.M. n° 142/1998**).

I soggetti promotori sono, inoltre, tenuti a garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico - organizzativo delle attività (**art. 4, comma 1, D.M. n° 142/1998**)

#### **2. PER I TIROCINANTI**

Durante lo svolgimento del tirocinio formativo il tirocinante è tenuto a:

- Svolgere le attività previste nel progetto formativo e di orientamento;
- Rispettare le norme di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- Mantenere la riservatezza sui dati, informazioni o conoscenze acquisiti durante lo stage in merito a processi produttivi e prodotti;
- Seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o per altre evenienze.

#### **3. PER IL DATORE DI LAVORO OSPITANTE**

Il datore di lavoro:

- Contestualmente all'instaurazione del rapporto di tirocinio, deve darne comunicazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro;
- In caso di trasformazione del rapporto di tirocinio in rapporto di lavoro subordinato, deve darne comunicazione, entro 5 giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (**articolo 4-bis, comma 5, D.Lgs. n°181/2000**).
- Deve indicare il responsabile della struttura lavorativa dell'inserimento dei tirocinanti e svolgere l'attività di formazione ed orientamento secondo gli obiettivi e le modalità contenute nel progetto formativo;
- Può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL, nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro (**art. 3, comma 2, D.M. n° 142/1998**).

4. Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo della prestazione INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi approvata con D.M. 18 giugno 1998 (**art. 3, comma 3, D.M. n° 142/1998**)

### **art. 58 - procedure di rimborso degli oneri**

1. Le modalità e i criteri di rimborso per gli oneri finanziari connessi ai progetti di tirocinio e per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono stabilite dal D.M.22 gennaio 2001.
2. In particolare sono ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio (ivi comprese le spese per il vitto e alloggio dei giovani tirocinanti) nonché delle spese sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i datori di lavoro che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno presso strutture lavorative di regioni del Centro e del Nord. (**art. 1, D.M. 22 gennaio 2001**)

### **art. 59 – criteri di rimborso degli oneri**

1. I rimborsi degli oneri finanziari sono previsti prioritariamente per quegli accordi di programma-quadro approvati dalle Regioni di destinazione e di residenza del tirocinante, sentite le Organizzazioni Sindacali e Datoriali comparativamente rappresentative a livello Regionale. Gli accordi stessi stabiliscono anche le modalità di rimborso (**art. 2, D.M. 22 gennaio 2001**)
2. In particolare i rimborsi per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro vengono effettuati a favore delle strutture lavorative con sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento CEE n°2081/1993 e con successive modificazioni (Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Campania e Molise), con preferenza di quelle con minore dimensione e che hanno attivato i tirocini in favore dei disabili di cui alla legge n°68/1999 (art. 3, D.M. 22 gennaio 2001).

## Titolo X

### CONTRATTO DI INSERIMENTO

#### art. 60 - contratto di inserimento

1. Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D.Lgs. 276/03 il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:
  - a. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti
  - b. disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 297/02 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 (dodici) mesi
  - c. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro
  - d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 (due) anni
  - e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
  - f. persone riconosciute affette da un grave *handicap* fisico, mentale o psichico
2. Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:
  - a. il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
  - b. che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).
3. Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:
  - a. i lavoratori che si siano dimessi
  - b. i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
  - c. i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova
  - d. i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 1 contratto
4. Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari a quello previsto dal presente CCNL per il livello di inserimento iniziale del lavoratore.
5. Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:
  - a. il profilo professionale da conseguire
  - b. il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale
  - c. l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione
  - d. l'iter formativo
6. Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno **16 ore**, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di FAD ON-LINE e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).
7. Per la realizzazione del progetto, il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso ad un Fondo per la formazione continua.
8. La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/03.

9. Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
10. Il contratto di inserimento ha una durata:
  - a. di 6 (sei) mesi per il conseguimento dei qualifiche inquadrati nel 1° e 2° livello
  - b. di 9 (nove) mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrati nel 3° livello
  - c. non superiore a 12 (dodici) mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrati nel 4° livello
  - d. non superiore a 18 (diciotto) mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrati in livelli superiori al 4°

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 (trentasei) mesi.  
Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
11. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.  
Nei casi b) e c) di cui al precedente punto, qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.
12. Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs. 368/2001 e all'art. 62 (disciplina del lavoro a tempo determinato).
13. Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.
14. Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 135 (recesso ex art. 2118 c.c.)
15. Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
16. I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti

## **Titolo XI**

### **LAVORO A COTTIMO**

#### **art. 61 - disciplina**

1. Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.
2. Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalle Imprese e dalla cooperativa, in modo da garantire al lavoratore dipendente di normale capacità e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore all'**8%** rispetto alla corrispondente paga base nazionale.
3. Tale condizione si presume adempiuta, quando i lavoratori dipendenti, lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo, abbiano realizzato un utile medio di cottimo, non inferiore al suddetto limite.
4. Nel caso in cui un lavoratore dipendente, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.
5. La percentuale di cottimo deve essere comunicata per iscritto al lavoratore o, in caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra. Ad essi dovrà essere altresì comunicato:
  - a. descrizione del lavoro da eseguire
  - b. unità di misura assunta per la determinazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo
  - c. tariffa di cottimo per unità di misura

## Titolo XII

### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

#### art. 62 – disciplina

1. In tutte le imprese e cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1, legge 18.4.62 n. 230, all'art. 12, legge 24.6.87 n. 195 e successive modificazioni e integrazioni è consentito, in relazioni a particolari esigenze aziendali e al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:
  - a. per esigenze temporanee connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e spedizione del prodotto;
  - b. per sostituzioni di lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
  - c. per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi
  - d. per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e della cooperativa o per lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
  - e. punte di più intensa attività, derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo della struttura;
  - f. per sostituzione di lavoratrici dipendenti a part-time, post-maternità;
  - g. per attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi prodotti;
  - h. per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
  - i. per fabbisogni connessi alle attività amministrative e alla modifica del sistema informatico, all'inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
  - j. per l'elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
  - k. per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;
  - l. incrementi di attività straordinaria di prestazioni professionali e/o progetti;
  - m. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. partecipazione ad una campagna di promozione sociale);
  - n. utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato.
2. Il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui al successivo art. 64 (somministrazione del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda.
3. La durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo è di:
  - a. mesi 6 (sei) rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo
  - b. per la partecipazione a specifiche campagne di promozione sociale, per un periodo non superiore alla campagna e, comunque, a mesi 12 (dodici), rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo
4. I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma:
  - a. a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della Legge 368/01
  - b. a tempo determinato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della Legge 368/01, tenuto conto delle professionalità acquisite e delle lavorazioni effettuate.Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato. In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

5. Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni nei casi indicati nel precedente punto 4, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.
6. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio ferie, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
7. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL
8. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

### **Titolo XIII**

## **LAVORO SOMMINISTRATO**

### **art. 63 – campo di applicazione**

1. In applicazione dell'art. 1 comma 2 lettera a) della Legge 24 giugno 1997 n. 196, si concorda che i contratti di lavoro somministrato potranno essere stipulati per tutte le mansioni previste per i livelli tra il 3° e l'8°.
2. I contratti di lavoro temporaneo possono essere stipulati esclusivamente tra le aziende edili ed imprese fornitrici individuate ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 15/97.

### **art. 64 – somministrazione di lavoro a tempo determinato**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli art. 20 e segg. del D.Lgs. 276/03, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".
2. Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 368/01 e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.
3. Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D.Lgs. 276/03.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 276/03, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.
5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4, D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:
  - a. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti
  - b. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali
  - c. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni
  - d. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione
  - e. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio
  - f. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *direct-marketing*
  - g. sostituzione di lavoratori assenti
  - h. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente

scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente

- i.* esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine
- j.* aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria
- k.* esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 62 (disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

6. Ai sensi dell'art. 20, comma 5, del D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a.* per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- b.* salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- c.* da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli articoli 28, 29 e 30 del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche

7. Ai sensi dell'art. 23, comma 5, D.Lgs. 276/03, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

8. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- a.* per un massimo di 4 (quattro) volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 (ventiquattro) mesi
- b.* in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione
- c.* negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore

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

- a.* all'importo della retribuzione
- b.* all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- c.* all'accesso ai servizi aziendali
- d.* ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL
- e.* ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. 276/03

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

In conformità all'art. 23, comma 2, D.Lgs. 276/03, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

### art. 65 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:
  - a. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati
  - b. per servizi di pulizia, custodia, portineria
  - c. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci
  - d. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato
  - e. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
  - f. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
  - g. per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali
  - h. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedono più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa
2. il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà altresì essere stipulato per la lavorazione e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente Bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuali del presente CCNL

### art. 66 - soglie numeriche

1. I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti art. 64 (somministrazione di lavoro a tempo determinato) e 65 (somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori Dipendenti	da 0 a	da 6 a	da 11 a	da 16 a	da 31 a	da 51 a	Per ogni Scaglione di
	5	10	15	30	50	100	100
Contratti Flessibili	1	2	4	6	8	10	altri 10

2. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi del precedente comma è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.
3. Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.
4. La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

**art. 67 - disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato e al contratto di somministrazione**

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).
2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:
  - 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione)
  - 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti
3. Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:
  - 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);
  - 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.
4. L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.  
Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal D.P.R. n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.
5. La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.
6. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.
8. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
9. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quella relativa alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
10. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso ai contratti di lavoro somministrato

## Titolo XIV

### LAVORO RIPARTITO

#### art. 68 – disciplina

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
2. I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.
3. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
4. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL
5. In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41 comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
6. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.
7. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo all'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **163**

## **Titolo XV**

### **TEMPO PARZIALE**

L'esigenza di accrescere la base lavorativa delle Piccole e Medie Imprese Edili, di concerto con la riduzione del monte ore annuo di straordinari pro capite possibili, rende per le Parti stipulanti il presente CCNL di primaria importanza il corretto utilizzo dello strumento del tempo parziale.

A tal fine le Parti si danno reciprocamente atto della valenza sociale della diffusione di questo tipo di contratti come contributo all'abbattimento della disoccupazione e della necessità di flessibilità, necessariamente connessa con la tipologia produttiva Piccole e Medie Imprese Edili.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha anche la funzione di consentire il raccordo fra i flussi d'attività dell'Impresa edile con la composizione dell'organico oltreché come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

#### **art. 69 - caratteristiche**

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività dell' Impresa edile (part-time orizzontale) o solo per alcuni – definiti – giorni (part-time verticale).

Viene inoltre recepito quanto previsto nel testo del decreto legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61 coordinato con il decreto legislativo 26 febbraio 2001 n. 100 che prevede: il "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" ossia quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

#### **art. 70 - disciplina**

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
  - a. volontarietà di entrambe le parti;
  - b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
  - c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
  - d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
  - e. volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.
2. Così come disciplinato dall'art. 5 della Legge 863/84, il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato alla DPL.  
Nel contratto dovrà essere indicato:
  - a. il periodo di prova per i nuovi assunti;
  - b. le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.
  - c. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
    - I. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 25 ore
    - II. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore
    - III. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuo da 400 a 1300 ore
  - d. il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
3. All'atto della stipula del contratto a tempo parziale i datori di lavoro dell'Impresa edile informeranno il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla Legge 335/95 derivante dalla instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

**art. 71 - genitori di portatori di handicap**

1. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

**art. 72 – riproporzionamento**

1. Ai sensi del successivo art. **125** (normale retribuzione), il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

**art. 73 – festività**

1. Si applica quanto previsto al successivo art. **89** (festività) del presente CCNL.

**art. 74 – riposi aggiuntivi e permessi retribuiti**

1. Fermo restando quanto previsto agli articoli **98** (riposo settimanale) e **88** (permessi retribuiti) del presente CCNL e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. **72** (riproporzionamento).

**art. 75 – ferie**

1. Conformemente a quanto previsto al successivo art. **92** (ferie – durata) del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
2. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

**art. 76 – lavoro supplementare**

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
2. Ai sensi del comma 4, art. 5, legge n. 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 72 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
  - eventuale intensificazione dell'attività lavorativa dell'impresa edile
  - particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.
3. Saranno valide, altresì, intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative simili a quelle di cui sopra, prevedano prestazioni di lavoro supplementare in quantità superiori a quelle indicate al comma precedente.
4. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione con la maggiorazione forfettaria e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.  
Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di cui al successivo art. **132** (gratifica natalizia e tredicesima mensilità), esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito.  
Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ.
5. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.  
Le organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo presso la sede dell'azienda.  
Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

**art. 77 - mensilità supplementari - tredicesima e premio ferie**

1. Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13a e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 72 (riproporzionamento). Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione spettante nell'arco della corresponsione.

**art. 78 – preavviso**

1. I termini di preavviso per i lavoratori a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione delle prestazioni lavorative. Essi decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

**Titolo XVI**

**ORARIO DI LAVORO**

**art. 79 – durata settimanale dell'orario di lavoro**

1. L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo di 10 ore giornaliere, e sarà normalmente ripartito su 5 giorni della settimana dal lunedì al venerdì.
2. Ove per esigenze tecniche si renda necessario ripartire l'orario normale contrattuale su 6 giorni, per le ore di prestazione nella giornata del sabato è dovuta una maggiorazione del 4% calcolata sulla paga globale.
3. È facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze aziendali.  
Nell'effettuare la ripartizione degli orari di lavoro nei mesi dell'anno le parti, entro i limiti dell'art. 8, RD 10.9.23 n. 1955 e del DPR 19.9.23 n. 1957, potranno fissare per 4 mesi l'anno (giugno – luglio – agosto - settembre) orari normali di lavoro compensativi, ai fini delle medie annue, dei minori orari fissati per gli altri mesi (dicembre-gennaio).  
Sempre nei limiti delle facoltà previste dalle disposizioni della legge di cui al comma precedente, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati nel rispetto della media annuale, sopra stabilita, dà ai lavoratori il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per lavoro straordinario.
4. La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore a 1 ora. L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di 6 ore, in forza della legge 26.4.34 n. 653.
5. Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.  
Qualora i lavoratori che svolgono attività discontinue o di semplice attesa o custodia svolgano, nei periodi di attesa, altre mansioni sempre riconducibili con il proprio inquadramento, l'orario di lavoro sarà di 40 ore settimanali.
6. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora d'inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.  
Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, svolgendosi questo all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene effettuata la paga.
7. La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità per il lavoratore di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporanea (flex-time).
8. La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione a 2 o più lavoratori dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job-sharing).
9. Qualora lo richiedano esigenze connesse a opere di pubblica utilità, a fluttuazione di mercato e/o all'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti e una più rapida

esecuzione dei lavori, fra l'impresa e/o la cooperativa e i lavoratori dipendenti potranno essere concordate forme flessibili di organizzazione degli orari di lavoro, anche a turni.

10. Diverse condizioni d'orario sono demandate alla contrattazione aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal datore di lavoro.

**art. 80 – lavoro a squadre - turni**

1. È considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una macchina o ad una lavorazione o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.
2. L'orario giornaliero del lavoratore a squadre è di 8 ore per turno.
3. Il lavoro a squadre potrà essere organizzato anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri. Il lavoro a turno potrà essere organizzato in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate.
4. Il dipendente deve prestare la sua opera nei turni stabiliti; quando siano disposti turni periodici e/o nastri orari gli operai devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.
5. Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora.
6. Durante l'intervallo, il dipendente turnista può allontanarsi dal posto di lavoro e anche uscire fuori dall'impresa.
7. I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo.
8. Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente, l'azienda attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time

**art. 81 – minori**

1. L'orario di lavoro dei minori d'età, tra i 15 anni compiuti e i 18 anni compiuti, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.
2. L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 minuti ai sensi della legge n. 977/67 e successive modificazioni e integrazioni.
3. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggiore durata assorbe quella di minore durata.
4. L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

**art. 82 – soste – sospensioni - recuperi**

1. Per soste di breve durata, quando nel loro complesso non superano i 30 minuti, dovute a causa di forza maggiore, non si tiene conto delle soste stesse nel conteggio della retribuzione.  
Qualora tale sosta dovesse perdurare e l'impresa e/o cooperativa trattiene il dipendente, allo stesso è dovuta la corresponsione di tutte le ore di presenza.
2. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.  
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o da scioperi.
3. In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal servizio a rotazione per periodi superiori a 10 giorni.  
In tal periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non matura alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del TFR.
4. Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendentemente dalla volontà del dipendente o dell'impresa e/o cooperativa è ammesso il recupero, purché esso avvenga entro i primi 10 giorni successivi in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.  
I conseguenti prolungamenti d'orario non possono eccedere le ore 10 giornaliere.

**art. 83 – cassa integrazione guadagni**

1. Le parti s'impegnano, ove ne ricorre il caso, ad intervenire presso gli Organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto.
2. Le parti interverranno altresì presso gli Organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni di autorizzazione prese dalle Commissioni competenti.  
Inoltre le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione dell'orario.
3. Nel caso di sospensione o riduzione d'orario determinate da cause meteorologiche, le imprese e/o le cooperative erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alle retribuzioni del mese.
4. Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensione o riduzione continuativa, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensione e riduzione- l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa e/o della cooperativa per un periodo complessivo superiore a 150 ore d'integrazione non ancora autorizzata da INPS.
5. In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale INPS, l'impresa e/o la cooperativa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

**art. 84 – reperibilità**

1. Le imprese edili, per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.  
La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente che, se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.
2. La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.
3. La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle seguenti opzioni:
  - a) con un assegno ad personam di importo pari al **10%** della retribuzione di fatto (art. **126**), per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza
  - b) con un importo del **15%** della retribuzione di fatto (art. **126**) per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.
4. Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

**art. 85 – lavoro ordinario notturno**

1. Le ore di lavoro ordinario prestato di notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino – verranno retribuite con la quota oraria di cui all'art. **126** (retribuzione di fatto) maggiorata del **15%**.

**art. 86 - lavoro straordinario - disciplina**

1. Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
2. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse e senza superare i limiti giornalieri e settimanali. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
3. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
4. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale.

5. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

**art. 87 – lavoro straordinario – liquidazione**

1. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione calcolata secondo quanto previsto al successivo art. **125** (retribuzione oraria) commi 3 e 6 e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della paga base tabellare conglobata:
  - **15%** (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale;
  - **20%** (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale.
2. Salvo quanto disposto dal successivo art. **91** (festività lavorate) le ore straordinarie di lavoro diurno prestate nei giorni festivi e quelle di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota di cui all'art. **126** (retribuzione di fatto) e con la maggiorazione del **30%** (trenta per cento) sulla quota oraria della retribuzione calcolata secondo quanto previsto al successivo art. **125** (retribuzione oraria) commi 3 e 6.
3. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – nei giorni festivi verranno retribuite con quota oraria di cui all'art. **126** (retribuzione di fatto) e con la maggiorazione del **50%** (cinquanta per cento) sulla quota oraria della retribuzione calcolata secondo quanto previsto al successivo art. **125** (retribuzione oraria) commi 3 e 6.
4. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. **126** (retribuzione di fatto) tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
5. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.
6. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestatato.
7. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

**art. 88 – riposo settimanale**

1. I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nella giornata della domenica o in altre giornate se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui al comma precedente, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla quota oraria della retribuzione calcolata secondo quanto previsto al successivo art. **125** (retribuzione oraria) commi 3 e 6 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

**art. 89 – festività**

1. Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:
  - 1) il 1° giorno dell'anno
  - 2) il 6 gennaio
  - 3) il giorno di lunedì di Pasqua
  - 4) il 15 agosto
  - 5) il 1° novembre
  - 6) l'8 dicembre
  - 7) il 25 dicembre
  - 8) il 26 dicembre
  - 9) il S. Patrono
  - 10) il 25 aprile
  - 11) il 1° maggio

2. Agli operari è corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione mentre agli impiegati è corrisposto un trattamento economico pari ad 1 giornata retribuita (art. **127** – retribuzione giornaliera)
3. In relazione alla norma di cui al comma 1 del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
4. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione- nel caso in cui la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
5. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, la retribuzione della festività come prevista al comma 1, sarà raddoppiata.

**art. 90 – ex festività**

1. Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge 5.3.77 n. 54, con la modifica di cui al DPR 28.12.85 n. 792, e cioè:
  - il 19 marzo, S. Giuseppe
  - il giorno dell'Ascensione
  - il giorno del Corpus Domini
  - il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo
2. Tali ex festività saranno fruiti dai lavoratori come gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Questi permessi, per un totale di 32 ore annue, saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori affinché non si verificino assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
3. I permessi non goduti non saranno trasferibili all'anno successivo o pagabili.

**art. 91 – festività lavorate**

1. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. **89** (festività) dovranno essere remunerate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto.

**Titolo XVII**

**FERIE, ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, MISSIONI e TRASFERIMENTI**

**art. 92 – ferie – durata**

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giorni di calendario.
2. A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 giorni.
3. È facoltà del Datore di lavoro stabilire il periodo di chiusura collettiva per ferie in qualsiasi periodo dell'anno.
4. In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.
5. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 3 periodi.
6. Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.
7. Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. **90** (ex-festività), le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.
8. Per le ferie verrà istituito presso l'azienda un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dai commi 4 e 5 del precedente art. **86** (disciplina del lavoro straordinario)

**art. 93 – ferie - malattia durante il periodo**

1. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

**art. 94 – ferie – retribuzioni**

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
2. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

**art. 95 - ferie – irrinunciabilità**

1. Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

**art. 96 – ferie - richiamo del lavoratore**

1. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto a rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipo rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

**art. 97 – assenze**

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.
2. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni
  - a) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al **10%** (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 (tre) giorni
  - b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 (tre) giorni o in caso di recidiva oltre la 3<sup>a</sup> volta nell'anno solare.
3. In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.  
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

**art. 98 – permessi retribuiti**

1. In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno permessi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.
2. Sono concessi a tutti i dipendenti delle imprese edili permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di:
  - giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.  
Per i lavoratori extra-comunitari, la decorrenza parte dal 5° giorno antecedente la celebrazione
  - giorni 3 per natalità e lutti familiari fino al 3° grado di parentela
3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro entro i 30 giorni successivi al termine del permesso matrimoniale, regolare documentazione di avvenuta celebrazione del matrimonio.
4. Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.  
Il lavoratore dipendente apprendista, invece, ha diritto al pagamento di 80 ore di normale retribuzione.
5. I lavoratori extracomunitari cittadini di Paesi dove sia legale la poligamia potranno beneficiare del permesso nuziale per un solo matrimonio.

6. Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'impresa e dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno di INPS.
7. Le disposizioni di cui ai punti 2, comma 1; 3; 4; 5 e 6 non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.
8. I lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. 584/1967; artt. 1 e 3 DM 8 aprile 1968) e alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.  
Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

**art. 99 – diritto allo studio**

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859 o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86 nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione o di master universitari
2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di **120 ore** pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 120 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nelle unità produttiva a tale data.  
Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
4. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che in base alla legge 300/1970 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti.  
Sono considerati come permessi retribuiti i giorni delle prove d'esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame.  
Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, resta fissato in 2 (due) il numero di giorni di permesso precedenti la data della prima sessione.  
Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
5. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni idoneo mezzo di prova).
6. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
7. Negli studi professionali o società di servizi professionali che occupano fino a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
8. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
9. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
10. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo

restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

11. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
12. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
13. Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui al presente articolo per l'accesso ai corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.
14. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie di questo CCNL di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

#### **art. 100 - aspettativa**

1. Nelle Imprese Edili che occupano non meno di 5 dipendenti le parti convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore un periodo d'aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 6 mesi.
2. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.
3. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

#### **art. 101 - aspettativa per tossicodipendenza**

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, per un periodo non superiore a 3 anni.  
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
2. I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabili e non ripetibile.
3. Il periodo d'aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
4. Le relative domande devono essere presentate al titolare dell'azienda, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

#### **art. 102 - congedi e permessi per handicap**

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, legge 5.2.92 n. 104 e dall'art. 2, legge 27.10.93 n. 423 e cioè:
  - a) il periodo d'astensione facoltativa post-partum fruibile fino a 3 anni d'età dei bambini
  - b) in alternativa alla lett. a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni d'età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS
  - c) dopo il 3° anno d'età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado, convivente

2. Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.
3. Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7, legge n. 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, legge n. 1204/71.
4. Il genitore, parente o affine entro il 3° grado, convivente di persona portatrice di handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.
5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.
6. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.
7. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore (\*).

---

(\*) Cfr. DL 27.8.93 n. 324 convertito nella legge 27.10.93 n. 423 (art. 2); art. 33, legge 5.2.92 n. 104 "Legge Quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap").

### **art. 103 – congedi parentali (LEGGE n. 53/2000)**

1. Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.
2. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
3. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4, D.lgs. 26.3.01 n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

### **art. 104 – chiamata alle armi**

1. Si fa riferimento alle leggi vigenti

### **art. 105 – richiamo alle armi**

1. Si fa riferimento alle leggi vigenti

### **art. 106 – missioni**

1. L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.  
In tal caso al personale compete:
  - 1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio
  - 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio
  - 3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro
  - 4) una diaria di € 20,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di € 30,00 giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore
2. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 3), comma 1 del presente articolo.
3. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
4. In alternativa, al lavoratore che compia un minimo 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie di cui al punto 4), comma 1, nonché della diaria di cui al comma 3 del presente articolo, un'indennità mensile, per quattordici, pari al 10% della retribuzione mensile.

**art. 107 – trasferimenti**

1. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
  - A. al **lavoratore che non sia capo famiglia**:
    - 1) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve)
    - 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio
    - 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi
    - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. **106** (missioni).
  - B. al **lavoratore che sia capofamiglia** e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
    - 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia
    - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio
    - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi
    - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista, per sé, dal precedente art. **106** (missioni).  
Per ciascun convivente a carico la diaria è ridotta a tre quinti.  
In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
2. Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.
3. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.  
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
4. A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.  
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

**Titolo XVIII**

**MALATTIE, INFORTUNI, GRAVIDANZA e SOSPENSIONI**

**art. 108 – iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale**

1. Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta delle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

**art. 109 – malattia – disciplina**

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente CCNL.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare all'azienda il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 3° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.

2. Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.  
In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'art. 143 (trattamento di fine rapporto) del presente CCNL con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.
4. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.  
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

### **art. 110 – malattia – obblighi del lavoratore**

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
2. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 9.00 alle ore 12.00 e dalle ore 15.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al precedente comma 2, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al precedente comma 2 comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11.11.83 n. 638, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

### **art. 111 – infortunio**

1. Le Imprese Edili sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
3. Ai sensi dell'art. 73, DPR 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.
4. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:
  - a. 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza)
  - b. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 40 in poidella retribuzione giornaliera netta di cui all'art. 128, cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
5. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

**art. 112 – malattia – conservazione del posto**

1. Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni decorrenti dal giorno d'inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.
2. Il periodo di malattia è considerato utile a fine del computo delle ferie, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.
3. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

**art. 113 – malattia – conservazione del posto – prolungamento**

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, così come indicata al precedente art. **112** (conservazione del posto), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90, alle seguenti condizioni:
  1. che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
  2. che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
  3. che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.
2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
3. Al termine del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del successivo art. **131** (recesso ex art. 2119 c.c.).  
Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

**art. 114 – malattia – indennità**

1. Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.  
Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto ad :
  - a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari ai due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 70, Legge 23 dicembre 1978, n. 833  
Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.  
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.
  - b) una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
    - 1) **50%** (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno
    - 2) **75%** (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°
    - 3) **100%** (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta
2. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art. 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
3. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
4. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a), comma 1 del presente articolo,  
Se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
5. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

**art. 115 – malattia – TBC**

1. A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare
2. nel caso di dimissione per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.
3. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 legge 14 dicembre 1970, n. 1088.
4. Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma, art. 10, legge 28.2.53 n. 86.
5. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nella anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

**art. 116 – malattia – rinvio alle leggi vigenti**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.  
Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

**art. 117 – gravidanza e puerperio**

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
  - a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza
  - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
  - c) per i 3 mesi dopo il parto;
  - d) per un ulteriore periodo di 6 mesi –facoltativo- dopo il periodo di cui alla lett. c).  
Il diritto di cui alla lett. d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 903/1977, alle condizioni previste nello stesso articolo.
2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo di cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
4. Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione, il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
5. Ai sensi di legge i periodi d'astensione obbligatori di lavoro indicati alle lett. a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità e alle ferie.
6. Il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.
7. Durante il periodo d'assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS

dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

8. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo d'assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. **118** (periodi di riposo durante il puerperio).
9. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adoattivo si applica l'art. 6, legge 903/1977
10. Il diritto di cui alla lettera c) del comma 1 di questo articolo è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 903/1977 e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.
11. Il diritto di cui alla lettera d) del comma 1 di questo articolo è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 legge 903/1977, alle condizioni previste nello stesso articolo.
12. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 legge 33/1980

#### **art. 118 – periodi di riposo durante il puerperio**

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.  
Il riposo è 1 solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.  
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.  
La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assistenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.
2. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.  
Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
3. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 903/1977
4. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26.4.34 n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.
5. Il lavoratore ha diritto, altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 anni dietro presentazione di certificato medico.  
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 907/1977
6. I periodi di assistenza di cui al precedente comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fino rapporto.

#### **art. 119 – trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio**

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128

3. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. **136** (indennità sostitutiva del preavviso).
4. Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di cui al successivo art. **128** (retribuzione giornaliera) e degli eventuali superminimi.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

**art. 120 – sospensione dal lavoro**

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.
2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

**Titolo XIX**

**ANZIANITÀ, SCATTI DI QUALIFICA, TRATTAMENTO ECONOMICO**

**art. 121 – anzianità di servizio**

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso l'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
2. Sono fatti salvi i criteri di diversa decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per i singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti, e resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.
3. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.  
Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

**art. 122 – anzianità convenzionale**

1. Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
  - a) mutilati e invalidi di guerra: 1 anno;
  - b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenzza;
  - c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi
  - d) per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.
2. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
3. Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.
4. I lavoratori in servizio alla data d'entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi successivi.
5. Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei Titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

**art. 123 – scatti di anzianità**

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato, a **5 scatti** biennali nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
1° e 2° (QUADRI)	€ 13,00
3°	€ 12,85
4°	€ 10,40
5°	€ 9,60
6°	€ 8,99
7°	€ 8,22
8°	€ 8,22

2. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.
3. Gli scatti biennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.
4. Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
5. Nel caso in cui, nel corso del biennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

**art. 124 – passaggi di qualifica**

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 3 mesi.
3. Le previsioni di cui al precedente comma, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso delle Imprese edili che, utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante e innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.
4. Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dall'avvio delle nuove procedure lavorative, il datore di lavoro potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.
5. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà al Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 166 (collegio arbitrale)
6. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.
7. Qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno 'ad personam' avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tal eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità e dalla indennità di contingenza.
8. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

**art. 125 – normale retribuzione**

1. Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
  - a. paga base nazionale, come qui sotto riportata (somma di minimo tabellare + contingenza)
  - b. eventuali scatti d'anzianità di cui al precedente art. **123** (scatti di anzianità)
  - c. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva
  - d. eventuali indennità contrattuali

liv	qualifica	minimo tabellare	contingenza
<b>1</b>	QUADRO A	<b>1.782,00</b>	<b>535,12</b>
<b>2</b>	QUADRO B	<b>1.605,00</b>	<b>535,12</b>
<b>3</b>	Impiegato 1^ categoria	<b>1.445,00</b>	<b>530,79</b>
<b>4</b>	Impiegato 2^ categoria	<b>1.204,00</b>	<b>524,31</b>
<b>5</b>	Impiegato 3^ categoria assistente tecnico operaio specializzato super	<b>1.124,00</b>	<b>522,15</b>
<b>6</b>	Impiegato 3^ categoria operaio specializzato	<b>1.043,00</b>	<b>520,00</b>
<b>7</b>	Impiegato 4^ categoria operaio qualificato	<b>939,00</b>	<b>517,16</b>
<b>8</b>	Impiegato 4^ categoria primo impiego operaio comune	<b>802,00</b>	<b>513,46</b>

2. All'importo dei QUADRI va sommata l'indennità di funzione, come indicata al precedente art. **13** (indennità di funzione)

**art. 126 – retribuzione di fatto**

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

**art. 127 – retribuzione giornaliera**

1. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 25

**art. 128 – retribuzione oraria**

1. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:
  - a. **173**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali
  - b. **195**, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali

**art. 129 – mansioni particolari**

1. Per CUSTODI, GUARDIANI, PORTINAI, FATTORINI, USCIERI e INSERVIENTI il valore della paga base oraria è pari al 90% di quella prevista per l'operaio comune (livello 8°)

**art. 130 – assorbimenti**

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dal datore di Lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti d'anzianità, non possono essere assorbiti.
2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
3. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità erogati dai Datori di Lavoro indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

4. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

**art. 131 – libro paga**

1. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
2. Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

**Titolo XX**

**MENSILITÀ SUPPLEMENTARI**

**art. 132 – gratifica natalizia e tredicesima mensilità**

**GRATIFICA NATALIZIA**

1. La CASSA EDILE, di cui al successivo art. 169, previo accantonamento delle relative quote contrattuali (datore lavoro e lavoratore) eroga agli operai la gratifica natalizia

**TREDICESIMA MENSILITÀ**

2. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le imprese Edili dovranno corrispondere agli impiegati un importo pari a 1 mensilità della retribuzione di cui all'art. 126 – (retribuzione di fatto), esclusi gli assegni familiari.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
4. Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
5. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 117 (gravidanza e puerperio) la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

**art. 133 – premio ferie**

1. Questa previsione contrattuale è applicabile ai soli impiegati
2. Principio ispiratore di quest'articolo è quello di premiare i lavoratori più presenti.
3. In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio ferie. Si assume come importo base quello di 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno.
4. Il coefficiente "premio ferie" viene calcolato prendendo il coefficiente premio corrispondente ai giorni di assenza e sommando il numero di mesi effettivamente lavorati. Un lavoratore occupato da 8 mesi con 1 giorno di assenza, ad esempio, avrà un coefficiente "premio ferie" pari a: 111 (103 + 8).  
Il premio ferie viene quindi determinato moltiplicando l'importo base per il coefficiente premio ferie

<b>Giorni di assenza</b>	<b>Coefficiente premio in %</b>	<b>range</b>
0	108	108-120
1	103	103-115
2/3	88	88-100
4	83	83-95
5	73	73-85
oltre	68	68-80

5. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo. .
6. Non hanno diritto al premio ferie tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13a, di importo almeno

pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del premio ferie di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.

7. Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

## **Titolo XXI**

### **RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO**

#### **art. 134 – dimissioni**

1. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 135 (recesso ex art. 2118 c.c.) del presente contratto.
2. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 136 (indennità sostitutiva del preavviso).
3. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.
4. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.
5. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario quanto previsto all'art. 143 (trattamento di fine rapporto).

#### **art. 135 – recesso ex art. 2118 c.c.**

1. Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, sono i seguenti:

<b>LIVELLO</b>	<b>GIORNI DI CALENDARIO DI PREAVVISO</b>		
	<b>anni di servizio compiuti</b>		
	<b>Fino a 5 anni</b>	<b>Tra 5 e 10</b>	<b>Oltre 10</b>
<b>QUADRI (1° e 2°)</b>	75	90	120
<b>3° e 4°</b>	60	75	90
<b>5° e 6°</b>	45	60	75
<b>7° e 8°</b>	15	30	30

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

#### **art. 136 – indennità sostitutiva del preavviso**

1. Ai sensi del comma 2, art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13a mensilità e premio ferie.
2. Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo d'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **art. 137 – recesso ex art. 2119 c.c.**

1. Ai sensi dell'art. 2119 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

A titolo esemplificativo, rientrano fra queste:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale
  - l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso
  - l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro
  - l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi
  - il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi
  - l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi
  - il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.
2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata R.R. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.
- Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata R.R.

### **art. 138 – licenziamento**

1. Nelle imprese Edili comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dall'art. 35 legge 20 maggio 1970, n. 300 nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ.) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni interne all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
2. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
3. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.
4. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
5. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

### **art. 139 – nullità del licenziamento**

1. Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

### **art. 140 – nullità del licenziamento per matrimonio**

1. Ai sensi dell'art. 1, legge 9.1.63 n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.
2. Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b), c), comma 3, art. 2, legge 30.12.71 n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

### **art. 141 – dimissioni per matrimonio**

1. In conformità della norma contenuta nel comma 4, art. 1, legge 9.1.63 n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'ufficio del lavoro.

2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero TFR previsto dal successivo art. **143** (trattamento di fine rapporto) con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. **135** (recesso ex art. 2118 c.c.), e confermate, a pena di nullità all'ufficio del Lavoro, entro il termine di 1 mese.
4. La previsione di cui al comma 2 del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla legge 335/95 che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

**art. 142 – licenziamento simulato**

1. Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa Impresa Edile deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
2. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

**art. 143 – trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il TFR previsto dalla legge 297/1982 e secondo le norme del presente articolo.
2. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 297/1982 sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:
  - i rimborsi spese;
  - le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
  - i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
  - l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. **136**
  - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
  - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
  - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.
3. Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 297/1982 in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art.2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
4. I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95 che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.
5. Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto al dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
6. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
7. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

**art. 144 – decesso del dipendente**

1. In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

## **Titolo XXIII**

### **NORME DISCIPLINARI**

#### **art. 145 – obblighi del lavoratore**

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.
2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.
4. È altresì obbligatorio il rispetto della legge 196/2003 (privacy) per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

#### **art. 146 – cambio dimora**

1. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
2. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le vigenti leggi e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
3. Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

#### **art. 147 – rispetto dell'orario di lavoro**

1. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.
2. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.  
In caso di recidiva nel ritardo per la 3a volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
3. Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

#### **art. 148 – allontanamento dal luogo di lavoro**

1. È vietato al personale ritornare nei locali aziendali e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare.
2. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.  
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario.
3. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.
4. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

#### **art. 149 – giustificazione delle assenze**

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
2. Nel caso di assenze ingiustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'art. 126 (retribuzione di fatto) quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 150 (provvedimenti).

**art. 150 – provvedimenti**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 97 (assenze) sulle assenze ingiustificate e dall'art. 147 (rispetto dell'orario di lavoro) per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
  - a. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi
  - b. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva
  - c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione
  - d. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
  - e. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco)
2. il provvedimento di cui al punto 3, comma 1 (multa) si applica nei confronti dei lavoratori che:
  - a. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta
  - b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli
  - c. si assenti dal lavoro fino a 3 (tre) giorni nell'anno solare senza motivata giustificazione
  - d. non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento dalla propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi
  - e. non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio
  - f. utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio, gli accessi alla rete dello Impresa edile indipendentemente dal carico di lavoro presente
3. il provvedimento di cui al punto 4, comma 1 (sospensione retribuzione e servizio) si applica nei confronti dei lavoratori che:
  - a. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità
  - b. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza
  - c. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedano la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo
  - d. utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale
4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5, comma 1 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso l'azienda in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c.. In particolare:
  - a. assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni nell'anno solare
  - b. recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
  - c. grave violazione degli obblighi di cui al precedente art. 145 (obblighi del lavoratore)
  - d. infrazione delle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.Lgs. 81/2008
  - e. l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio
  - f. l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro
  - g. la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo
  - h. l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell' Impresa edile .

**art. 151 – perdita della libertà personale**

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà al servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
2. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento di compenso.

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI**

3. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
4. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
5. In caso di condanna per delitto non colposo fuori dai locali aziendali, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
6. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

## Parte III

### Titolo I

## SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

### art. 152 - rappresentante per la sicurezza (RLS)

1. Premesso che:
  - le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
  - che la pratica attuazione del D.Lgs. 81/2008 nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche dei pazienti
  - constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro
  - ravvisato che il D.Lgs. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusioneIl numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
  - a) un rappresentante per ogni impresa Edile
  - b) considerata la peculiarità strutturale delle imprese Edili è possibile definire a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
2. Tale ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II livello  
Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/08, siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'articolo 50 comma 2, del D.Lgs. 81/08, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

### art. 153 - procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

1. Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.
2. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività nello Impresa edile o Società di Servizi Professionali.
3. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'Impresa edile.
5. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
6. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione.
7. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
8. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
9. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
10. Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono

le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

**art. 154 - permessi retribuiti per RLS**

1. Nelle imprese edili fino ai 10 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° **16** ore di permesso retribuite annue.
2. Nelle imprese edili con più di 10 dipendenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° **24** ore di permesso retribuite annue.
3. Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/08 non verranno utilizzati i predetti monte ore.
4. Effettuato il Corso di Formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/2008 che, secondo il Decreto del Consiglio dei Ministri 16/1/97, durerà un minimo di 32 ore, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nel settore odontoiatrico, ogni RLS avrà a disposizione un massimo di 8 ore annue per provvedere all'aggiornamento ed alla formazione continua per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.
5. Il corso di 32 ore e gli aggiornamenti di 8 ore andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

**art. 155 - attribuzioni del RLS**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/08, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

**1. STRUMENTI E MEZZI**

- a. In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/08, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
- b. Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.
- c. Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli aventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
- d. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
- e. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

**2. MODALITÀ DI CONSULTAZIONE**

- a. Laddove il D.Lgs. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
- b. Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.
- c. Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

**3. INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE NEGLI STUDI PROFESSIONALI O SOCIETÀ DI SERVIZI PROFESSIONALI**

- a. Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/08, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione dell'azienda inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.
- b. Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

**4. TEMPO DI LAVORO RETRIBUITO PER I COMPONENTI DELLA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

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

**art. 156 - rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST)**

**1. DISCIPLINA**

- a. Restano salve le prerogative e le previsioni di cui al D.lgs 81/08 e s.m.i.
- b. In tutte le aziende nelle quali, in un determinato ambito territoriale, non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. 81/08, le medesime attribuzioni sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (**RLST**).
- c. I nominativi dei RLS eletti o designati in azienda, devono essere comunicati all'Ente Bilaterale territorialmente competente e riconosciuto dalle associazioni firmatarie il presente CCNL e da quelle che successivamente lo riconosceranno, al fine di escludere queste aziende dall'ambito di operatività del RLST.
- d. Il **RLST** è designato collettivamente dalle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) territoriali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e da quelle che successivamente vi aderiranno. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva.
- e. Successivamente e tramite comunicazione scritta, le OO.SS. di cui sopra, invieranno il nominativo del lavoratore designato all'Ente Bilaterale -di cui al successivo **art. 165-** al quale compete la successiva comunicazione sia agli Organismi Paritetici Territoriali (OPT) riconosciuti dalle Associazioni datoriali presenti nella provincia o circoscrizione che all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.
- f. Salvo diversi accordi a livello territoriale, in ogni circoscrizione territoriale è designato, dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, 1 (uno) **RLST**.  
Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del **RLST**, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.  
Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del **RLST** non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso **RLST** potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale.
- g. In fase di prima applicazione, o in assenza di una delegazione sindacale territoriale, sarà l'Ente Bilaterale a gestire, mediante i propri sportelli presenti sul territorio, la nomina e la delega di **RLTS** che potranno essere individuati anche tra professionisti esterni appositamente formati (corsi) secondo le previsioni di cui la D.Lgs. 81/08 e s.m.i.  
Il tutto per favorire fin dalla fase iniziale, la corretta applicazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

**2. FORMAZIONE**

- a. Il **RLST** viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano già in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato una adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.
- b. Avuto l'incarico, il **RLST** ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernenti 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.
- c. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati agli OPT, in collaborazione con l'Ente Bilaterale di cui all'art. 165, secondo un percorso formativo di 64 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione e 8 ore di aggiornamento annuale più altra attività formativa ricognitiva a partire dal secondo anno (da 10 a 60 ore).

- d. Resta salva l'attività del RLST nel cosiddetto periodo transitorio, così come definito in questo articolo (formazione base, nomina di personale competente e formato da parte dell'Ente Bilaterale, etc.)

**3. SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DI RLST**

- a. Il **RLST** esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale. Per quanto non indicato, si intendono integralmente richiamate le previsioni di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- b. Il **RLST**, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art.17, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/08 nonché, sempre su richiesta, accede ai dati di cui all'art.18, comma 1, lett. r) del D.Lgs. 81/08  
Il DVR può essere fornito per la consultazione anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- c. Dati e documenti aziendali possono essere consultati esclusivamente in azienda.
- d. Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il **RLST** non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art.48, comma 8 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.  
Il ruolo di **RLST** è altresì incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dagli OPT.

**OPERATIVITÀ**

1. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il **RLST** :
- a. preventivamente al primo accesso in cantiere il RLST è tenuto ad accreditarsi presso la direzione del cantiere e ad indicare l'azienda (o le aziende) nei confronti delle quali esercita le proprie attribuzioni;
- b. segnala preventivamente al datore di lavoro e all'OPT competente la visita che ha programmato di effettuare. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- c. è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere
- d. riceve, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro, i dati di cui al precedente comma 11 e ne dispone nel rispetto di quanto previsto al comma 12
- e. è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.
2. L'impresa nel rispetto delle modalità della lett. b) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.
3. Le visite del **RLST**, oltre che sulla base del programma di lavoro, possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'OPT riconosciuto dalle Associazioni datoriali o dei dipendenti.
4. Di ogni visita aziendale così come di ogni altro intervento di consultazione aziendale, l'**RLST** dovrà redigere un resoconto che, debitamente firmato, andrà allegato alla relazione trimestrale riassuntiva contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate, da inoltrarsi ai competenti OPT del settore edile che svolgono le funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/08
5. Ogni divergenza sorta tra il **RLST** e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse, è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta all'OPT competente, come previsto dall'art. 51, comma 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
6. prima di avanzare qualsiasi proposta in merito all'attività di prevenzione, come previsto dall'art. 50, comma 1, lettera m) del D.Lgs. 81/08, il RLST deve informare l'OPT

7. A livello territoriale si ricercheranno, con le altre Associazioni imprenditoriali firmatarie di altri contratti collettivi territoriali del settore edile, forme e modi per addivenire ad una disciplina unitaria in materia di RLST.

**OPERE IN CUI SONO COINVOLTE PIÙ IMPRESE**

8. Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle che sono indicate al comma successivo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori della sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice o viene individuato nell'ambito dei RSL aziendali operanti nel sito produttivo.
9. Nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art.49 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. l'attività di coordinatore dei RLS aziendali presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

**art. 157 - Mediatore per la sicurezza**

1. Le parti riconoscono che nell'azione di diffusione dei principi e delle buone pratiche della sicurezza negli ambienti di lavoro c'è ancora molto da fare per accrescere la cultura della sicurezza.  
Esiste una forte discrepanza tra gli aspetti formali e quelli sostanziali: in altre parole molto spesso l'azienda è in regola con le norme specifiche ma senza aver (datore di lavoro e lavoratori) acquisito una vera e propria cultura della sicurezza.  
Le principali difficoltà risiedono nella "visione" della sicurezza che hanno i datori di lavoro (che molto spesso non percepiscono appieno che la sicurezza rappresenta per l'azienda un investimento che ha precisi ritorni economici) e nei "comportamenti" dei lavoratori (che vivono la sicurezza, l'assoggettamento alle norme e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale come qualcosa che riduce la loro capacità e la loro prestanza)
2. Per superare questi problemi le parti intendono adoperarsi per la costituzione della figura del mediatore per la sicurezza che non sostituisce i soggetti della sicurezza (datore di lavoro, RSPP, RLS, ecc.) ma a livello aziendale e/o a livello interaziendale MEDIA tra datore di lavoro e lavoratori per migliorare l'accettazione delle pratiche di sicurezza in azienda.  
L'opera del mediatore per la sicurezza è, insomma, quella di valorizzare con il datore di lavoro i vantaggi della sicurezza per il buon andamento aziendale e intervenire per riposizionare l'opinione dei lavoratori sulle norme e sui comportamenti agendo sui soggetti (datore e lavoratore) con azioni psicologiche.  
In sostanza una sorta di psicologo della sicurezza.
3. Il finanziamento dell'attività del mediatore per la sicurezza, qualora attivato, è da prevedere con quote contrattuali da versare all'ente bilaterale, che le parti convengono essere: **0,75%** a carico del datore di lavoro e **0,25%** a carico del lavoratore.
4. Le parti convengono di considerare sperimentale il presente istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che, in caso di regolamentazione legislativa di tale Istituto, le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente articolo.

## Parte IV

### RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

#### Titolo I

### PARI OPPORTUNITA', MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

#### **art. 158 – Commissione Permanente per le Pari Opportunità**

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2. A tale scopo le parti concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da quattro membri, dei quali due designati dalla rappresentanza sindacale datoriale e due designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.
3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:
  - a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro
  - b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro
  - c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto di inserimento/reinserimento
  - d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53/2000
  - e) predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125/1991 e dai Fondi comunitari preposti
  - f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro
  - g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali
  - h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53/2000 e diffondendo le buone pratiche
  - i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.
3. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia
4. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle parti

#### **art. 159 – Mobbing**

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.  
In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

2. Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing
- b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato
- d) formulare un codice quadro di condotta

### **NOTA CONGIUNTA A VERBALE**

*In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.*

### **art. 160 - molestie sessuali**

1. Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

2. Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
3. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

### **Definizione**

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

### **Prevenzione**

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le Parti affidano all'Ente Bilaterale Territoriale il compito di raccogliere e di trasmettere alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione, sempre attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti

alle imprese e ai lavoratori. Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti .

Le associazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

#### **Qualificazione della formazione**

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

#### **NOTA CONGIUNTA A VERBALE**

*Le parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.*

*Le parti convengono, altresì, di ricondurre le questioni attinenti il presente Titolo tra le attività proprie dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 165*

## **Titolo II**

### **DIRITTI SINDACALI**

#### **art. 161 – accordi sindacali**

1. A tal proposito le parti si incontreranno, entro 6 (sei) mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.
2. Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate da EBILGEN, di cui al successivo art. 165, al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.
3. Le parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle tipologie delle imprese Edili operanti nelle diverse realtà regionali, si riuniranno, su richiesta di una delle parti, su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio.  
La previsione degli incontri di cui al precedente comma si intende rapportata a livello principale per le province autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.
4. Nelle imprese edili con più di 15 dipendenti le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e quelle che successivamente vi aderiranno potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 (dieci) ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.  
La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.  
Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.
5. I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente contratto CCNL, a cui aderiscano.  
Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.
6. L'importo delle deleghe sarà pari all'**1%** della paga base conglobata, per 14 (quattordici) mensilità.  
Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.  
L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico – organizzativa.

## Titolo III

### ORGANISMI PARITETICI

#### art. 162 - PATRONATI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge n. 300/70, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese e cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le OOS firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:

1. gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese e delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.
2. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole impresa e le singole cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.
3. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'impresa e cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.
4. I rappresentanti del patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione all'impresa e dalle cooperative per informazioni di carattere generale.

#### art. 163 – Ente Bilaterale E.BIL.GEN.

1. Le parti concordano di utilizzare come Ente Bilaterale: **EBILGEN** - Ente Bilaterale Generale
2. L'Ente Bilaterale costituisce lo strumento per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL e per lo svolgimento delle attività individuate delle parti firmatarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.
3. A tal fine l'Ente Bilaterale attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:
  - a. promuovere studi e ricerche, anche a fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione di settore, confrontando, ove coerente, con la situazione in altri settori a livello nazionale e con altre simili situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea
  - b. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione
  - c. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale
  - d. provvedere al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore
  - e. predisporre, ove autorizzato dalle istituzioni preposte, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione sul "libretto formativo del cittadino", di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori attraverso la formazione.
  - f. predisporre, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con Università e altri organismi aventi i medesimi scopi

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

- g.* attivarsi per la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee
- h.* ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n.936/86
- i.* attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri
- j.* favorire, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento dei giovani, le tutele sulle materie così richiamate dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento e quant'altro demandato e definito dalle Commissioni Permanenti per le Pari Opportunità
- k.* promuovere iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, indipendentemente dalla forma di impiego, che partecipano a corsi di formazione, nonché altre iniziative di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori
- l.* ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine e atipici
- m.* svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro anche promuovendo specifici studi, ricerche e iniziative nonché assumendo anche funzioni operative
- n.* svolgere tutti i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito anche promuovendo iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziando corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti
- o.* elaborare e ricevere, anche a fini statistici, gli accordi di II livello dei settori dei CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento
- p.* attuare il rilascio di certificazioni in materia di formazione e dei contratti, così come previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi), nonché nell'ambito della qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi e della regolarità contributiva, nei limiti previsti dalla legislazione in materia
- q.* istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del Codice Procedura Civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo Codice
- r.* gestire il fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore
- s.* promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le Parti Sociali e secondo gli indirizzi e obiettivi predisposti dagli Organismi Paritetici, a tale scopo costituiti tra le parti firmatarie dei CC.CC.NN.LL.
- t.* promuovere iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende, finalizzate all'adozione di Modelli di organizzazione e di gestione, come da previsione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e all'avvio di procedure di qualità
- u.* svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito e di incremento dell'occupazione
- v.* esprimere parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali
- w.* istruire le pratiche inerenti le vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale
- x.* istruire le pratiche connesse con le nuove figure o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi dei passaggi di qualifica

- y. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento.
4. Le parti concordano altresì, sostanziano quanto previsto al precedente comma 3, lettere q, w di affidare a **EBILGEN** la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro con esclusioni dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.  
Detta attività si potrà anche sviluppare a livello di articolazioni territoriali.
5. Le parti convengono, infine, che all'interno delle sedi territoriali di EBILGEN siano costituite le **Commissioni di Certificazione** abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276/03, a svolgere l'attività di certificazione di:
- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
  - rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti;
- La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate da specifico regolamento che sarà concordato tra le parti entro 3 (tre) mesi dalla firma del presente CCNL.
6. La clausola di cui al precedente comma 4 non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
7. Ogni clausola compromissoria di cui al precedente comma 4 sarà valida solo se preventivamente certificata.
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, **EBILGEN** potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.
9. La costituzione di eventuali sezioni Regionali e Territoriali dell'Ente Bilaterale è deliberata dal Comitato Esecutivo, che ne articola il funzionamento con apposito regolamento.
10. In considerazione di quanto affermato nel CCNL circa l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per il Settore, Le parti firmatarie si attiveranno congiuntamente per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per la associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n° 344 del 12 dicembre 2003.
11. Le parti, inoltre si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali.

**art. 164 - finanziamento di E.BIL.GEN**

- Il contributo da destinare in favore di **EBILGEN** è stabilito nella misura dello **0,20%** a carico dell'azienda e dello **0,10%** a carico del lavoratore su paga base e contingenza.
- La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
- Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,20% su paga base e contingenza a carico delle aziende.  
Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto dalla Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,20% della retribuzione lorda.  
Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale EBILGEN".
- L'EDR di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

**art. 165 - collegio arbitrale**

1. Le Parti concordano la possibilità, ai sensi dell'art. 31 comma 10, della legge n. 183/2010, di pattuire nell'ambito di questo CCNL, clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio Arbitrale delle controversie di cui al precedente art. 163, comma 4  
Le parti, inoltre, concordano di assegnare al livello territoriale, il ruolo d'istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.
2. Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le Parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.
3. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti e a quelle che nel tempo aderiranno a questo CCNL, un Collegio Arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste dall'art. 163, comma 4 del presente CCNL.
4. Le Parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale, è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 183/2010 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento. Il Collegio Arbitrale competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore
5. L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio Arbitrale e contemporaneamente alla controparte.
6. L'istanza dovrà essere inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano.
7. La controparte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni di ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo.  
Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
8. Il Collegio è composto da 3 (tre) membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale a cui risulta iscritta l'azienda e territorialmente competente, un altro designato dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto applicato a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, infine, con funzioni di Presidente, nominato in comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.  
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con loro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
9. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a 6 (sei), preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.
10. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
11. Ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
12. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio arbitrale il quale ha la facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
  - a. l'interrogatorio libero delle parti
  - b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste
  - c. eventuali ulteriori elementi istruttoriLe eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale che essi sottoscriveranno e che le parti potranno chiedere di averne copia, vistata dal Presidente.

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

13. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestivamente comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
14. Ove i termini di cui al precedente comma 10 siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta.
15. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta alla autorità giudiziaria.
16. Le spese e i compensi degli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
17. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a Cura della Commissione Arbitrale presso la Direzione Provinciale del Lavoro Competente per territorio  
In Caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione Arbitrale provvederà a redigere apposito verbale.
18. Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.  
Pertanto la pronuncia del Collegio Arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.
19. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi della sottoscrizione del presente CCNL, il Collegio Arbitrale attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'art. 162 del presente CCNL, opererà secondo le modalità di cui all'articolo. 412 quater c.p.c..  
Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n° 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla Sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

### **art. 166 - Conciliazione**

**tentativo obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n.108**

1. Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alle leggi citate si esperiranno tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

### **tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie di lavoro**

1. il tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso gli Uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o Sindacati delle Professioni e le OO.SS. di categoria dei lavoratori.
2. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'O.S. alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'O.S. che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata a.r.
3. Le rispettive OO.SS. competenti e aventi il mandato chiederanno un incontro presso gli Uffici territoriali del Lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

### **art. 167 - Osservatorio Nazionale**

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che EBILGEN può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
2. Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno quattro membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.
3. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
  - a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni

- b.* elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale
  - c.* riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine
  - d.* riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione
  - e.* predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento
  - f.* svolge le attività funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal **Titolo VIII - apprendistato**; dal **Titolo IX - formazione - lavoro**; dal **Titolo X - contratto d'inserimento**; dal **Titolo XII - lavoro a tempo determinato**; dal **Titolo XIII - lavoro somministrato**; dal **Titolo XIV - lavoro ripartito** e dal **Titolo XV - lavoro a tempo parziale**
  - g.* L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti
4. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
  5. Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, della L. n. 196/97 e del D. M. 25 marzo 1998, n. 142.
  6. Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.
  7. Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

#### **art. 168 - Osservatorio Territoriale**

1. Sempre EBILGEN può istituire più Osservatori Territoriali che svolgono, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale, realizzando così una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
  - a.* programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 del precedente art. **167** (Osservatorio Nazionale), inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4, della L. 22 luglio 1961, n. 628;
  - b.* ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
  - c.* predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

#### **art. 169 - CASSA EDILE - Edilcassa**

1. In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la CASSA EDILE - EDILCASSA EBILGEN, alla cui costituzione partecipano pariteticamente le Associazioni firmatarie del presente CCNL e quelle che nei successivi 90 giorni dalla firma vi avranno aderito e riconosciuto la validità. Essa è lo strumento per l'attuazione, delle materie di cui appresso, dei contratti e accordi collettivi nazionali stipulati fra le associazioni firmatarie del CCNL, che potranno costituirsi quale Federazione Sindacale dei lavoratori delle costruzioni nonché dai contratti e dagli accordi territoriali stipulati fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.
2. I riferimenti alle CASSE EDILI - EDILCASSE EBILGEN contenuti nel presente contratto riguardano esclusivamente le EDILCASSE costituite a norma del comma precedente.

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

3. Eventuali pattuizioni assunte da una o più delle Organizzazioni territoriali, al di fuori della contrattazione collettiva di cui al comma precedente, non determinano effetti nei confronti delle EDILCASSE previste dalla presente disciplina.
4. L'organizzazione, le funzioni e le contribuzioni alle EDILCASSE sono definite dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati tra le organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.
5. Le Organizzazioni territoriali predette determinano la misura del contributo entro un massimo del **3%** sugli elementi della retribuzione prevista, con apposito accordo sottoscritto tra le parti.
6. Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro, e per 1/6 a carico dei lavoratori.
7. La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento della EDILCASSA.
8. EDILCASSA è amministrata da un Consiglio nominato in misura paritetica dall'Organismo territoriale aderente alle Associazioni datoriali firmatarie, da un lato, e, dall'altro, dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti.
9. Le nomine di competenza delle Organizzazioni territoriali riconosciute dalle associazioni datoriali territoriali sono sottoposte ad autorizzazione delle associazioni datoriali Nazionali, la quali potranno anche procedere direttamente ed eventuali sostituzioni dei membri del Consiglio nominati dagli Organismi territoriali riconosciuti dalle stesse .
10. Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della EDILCASSA deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale.
11. Il presidente del collegio sindacale deve essere iscritto nel ruolo dei revisori ufficiali dei conti. È concessa la deroga a tale indicazione per i primi due anni.
12. Gli accordi nazionali indicano le prestazioni di previdenza ed assistenza delle EDILCASSE dettando per alcune di esse una disciplina unitaria per tutte le EDILCASSE e rinviando per la disciplina delle altre agli accordi territoriali.
13. La regolamentazione per le prestazioni nazionali e territoriali, sono portate a conoscenza delle EDILCASSE per l'automatica ed integrale applicazione.
14. Gli organi della EDILCASSA sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli accordi nazionali medesimi.
15. Le prestazioni di ciascuna EDILCASSA sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione della EDILCASSA medesima, nei limiti della disponibilità dell'esecuzione e dovranno essere approvate dagli Organismi territoriali aderenti riconosciuti dalle Organizzazioni nazionali.
16. In sede di approvazione, le Associazioni territoriali, con protocollo aggiuntivo che formerà parte integrante degli accordi territoriali di cui al presente contratto determineranno, entro i limiti proposti dal Consiglio di Amministrazione della EDILCASSA, la natura, le misure, nonché le date di decorrenza e la durata delle singole prestazioni demandando al Consiglio medesimo di stabilire le modalità applicative.
17. Con lo stesso protocollo di cui al comma precedente del presente articolo le Associazioni territoriali stabiliranno altresì quale tra le dette prestazioni finanziabili con le disponibilità di esercizio della EDILCASSA senza tener conto dell'importo del contributo a carico degli operai, formano parte integrante del trattamento economico e normativo definitivo del presente contratto.
18. Le prestazioni della EDILCASSA per i casi di malattia anche professionali ed infortunio
19. sul lavoro sono disciplinate da un successivo atto che sarà sottoscritto tra le parti .
20. Il lavoratore ha diritto di richiedere le prestazioni previste da tale accordo nei termini e modi individuate dallo stesso, dal Regolamento e dallo Statuto della EDILCASSA stessa.
21. I bilanci consuntivi – situazione patrimoniale e conto economico – accompagnati dalla relazione del Presidente della EDILCASSA e della relazione del collegio sindacale e corredati in ogni caso dei dati analitici che le Organizzazioni nazionali contraenti si riservano di specificare di comune accordo, debbono essere trasmessi, entro 30 (trenta) giorni dalla loro approvazione, agli Organismi territoriali riconosciuti dalle organizzazioni datoriali e alle

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

Organizzazioni dei lavoratori ai quali compete la nomina dei componenti il Comitato di Amministrazione della EDILCASSA.

22. Entro i successivi 30 (trenta) giorni, gli Organismi territoriali si incontreranno per esprimere le loro valutazioni, redigendo e sottoscrivendo apposito verbale.
23. Il verbale deve essere trasmesso, entro i 10 (dieci) giorni della scadenza del termine di cui al comma precedente, al Presidente della EDILCASSA, il quale ne darà lettura al Consiglio di Amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.
24. L'esercizio finanziario della EDILCASSA decorre dal 15 ottobre al 14 settembre dell'anno Successivo.
25. Con l'iscrizione alla EDILCASSA i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo, nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa stessa, gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.
26. La EDILCASSA raccoglierà, nelle occasioni e con modalità stabilite localmente dalle Organizzazioni di cui al primo comma del presente articolo, una dichiarazione scritta ricognitiva.  
Con l'iscrizione alla EDILCASSA i lavoratori conferiscono alla stessa il mandato ad agire per il recupero delle somme a titolo di versamenti dovuti dall'impresa e non versati dando atto e convenendo che la EDILCASSA non è tenuta, per esplicita volontà delle parti ad effettuare il pagamento per i suddetti titoli in mancanza del relativo versamento da parte dell'azienda.
27. A carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo **0,18%** secondo uno schema di accordo che dovrà essere sottoscritto dalle parti.
28. L'importo della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato – unitamente all'importo a proprio carico – alla EDILCASSA con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo di cui al quinto comma della lettera a) del presente articolo.
29. Il gettito complessivo della quota nazionale sarà ripartito in due parti uguali di cui una di spettanza delle Organizzazioni datoriali e l'altra da attribuire cumulativamente alle Federazioni nazionali stipulanti di parte operaia.
30. La EDILCASSA provvederà a rimettere direttamente alle Organizzazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.
31. Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali di cui al primo comma possono prevedere l'istituzione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico, in misura paritetica, dei datori di lavoro e degli operai e da computarsi sugli elementi della retribuzione .
32. Apposito accordo sarà stipulato in merito alla maggiorazione prevista per le quote territoriali di adesione contrattuale solo con accordo fra le competenti Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.
33. L'importo della quota a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a carico del datore di lavoro stesso, alla EDILCASSA secondo le modalità e alle condizioni da concordarsi localmente dalle Associazioni predette.
34. Il gettito complessivo delle quote di adesione contrattuale sarà ripartito in due parti uguali di cui una a favore degli Organismi territoriali riconosciuti dalle organizzazioni datoriali Nazionali che autorizzeranno e daranno disposizioni vincolanti alle EDILCASSE circa le modalità e gli estremi del relativo versamento e dall'altra da attribuire cumulativamente alle Organizzazioni territoriali di parte operaia aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti che provvederanno al successivo riparto tra loro.
35. Le quote di adesione contrattuale, nazionali e territoriali, sono destinate a remunerare l'attività di rappresentanza e sindacale delle Associazioni di appartenenza delle imprese e dei lavoratori iscritti alla EDILCASSA.  
Per tali ragioni, le somme a titolo ricevute dalle EDILCASSE non potranno in alcun modo finanziare il funzionamento delle stesse o l'erogazione delle prestazioni assistenziali e previdenziali, dovendo costituire una voce autonoma del loro bilancio, né essere destinate a

soggetti diversi dalle suddette Associazioni rappresentative nazionali e territoriali, indipendentemente dal contratto Collettivo applicato dalle singole imprese iscritte.

**art. 170 – fondo interprofessionale per la formazione continua**

1. Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo per la formazione professionale continua.

**art. 171 - assistenza sanitaria supplementare**

1. Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo cassa sanitaria.
2. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a :
  - per il personale assunto a tempo pieno, **€ 12,00** mensili per ciascun iscritto
  - per il personale assunto a tempo parziale, **€ 8,00** mensili per ciascun iscritto
3. I contributi sono versati alla Cassa con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.
4. È dovuta alla Cassa una quota 'una tantum', a carico dell'azienda, pari ad **€ 36,00** per ciascun iscritto.
5. Il regolamento della Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

**art. 172 – pensione integrativa (fondo TFR)**

1. Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito uno specifico fondo TFR.

## **Titolo IV**

### **ASPETTI CONTRATTUALI**

**art. 173 – servizio contrattuale**

1. Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo **0,1%** della retribuzione a carico dei datori di lavoro e pari percentuale a carico dei lavoratori a vantaggio delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL
2. L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge n. 311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.
3. Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate in allegato (Allegato 4)

**art. 174 – esclusività di stampa**

1. Il presente CCNL, conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.  
È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.  
In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

**art. 175 - deposito**

1. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.

**art. 176 - distribuzione**

1. Le imprese e le cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo-assunto copia del presente CCNL.

## Allegato 1

---

Modello di Libretto Formativo del Cittadino (di cui alla lettera E) dell'articolo 5)

---

### Decreto 10 ottobre 2005

Approvazione del Modello di Libretto Formativo del Cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 articolo 2 comma 1, lettera i).  
(pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 256 il 3 novembre 2005)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro;

Visto l' art. 2 comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n. 30 del 2003 che definisce il <Libretto Formativo del Cittadino>;

Visto l'allegato B dell'Accordo Stato - Regioni del 18 febbraio 2000;

Visto il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 31 maggio 2001, n. 174/2001, sul sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale;

Visto il documento tecnico allegato all'«Accordo tra il Ministro dell'Istruzione della Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano per la definizione degli standard formativi, in attuazione dell'Accordo quadro sancito in Conferenza unificata il 19 giugno 2003» del 15 gennaio 2004;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 28 ottobre 2004;

Vista la decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 15 dicembre 2004, n. 2241/2004/CE inerente la definizione di un "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass";

Vista l'intesa sullo schema di libretto formativo del cittadino intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 14 luglio 2005;

Sentite le Parti Sociali;

Decreta:

#### art. 1

1. Ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 art. 2 comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto.

Roma 10 ottobre 2005

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

Fac-Simile Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da ..... (soggetto abilitato/autorizzato)
Nella Regione/Provincia .....
Data del primo rilascio .....
Data di ultimo aggiornamento .....

Sezione I

<b>1. Informazioni Personali</b>		
Nome e Cognome		
Codice Fiscale		
Sesso		
Data di nascita		
Comune (o Stato estero di nascita)		
Provincia		
Nazionalità		
Comune di Residenza	CAP	Provincia
Indirizzo di Residenza		
Comune di domicilio	CAP	Provincia
Indirizzo di domicilio		
Numero di telefono cellulare		
Numero di telefono		
Numero di fax		
Indirizzo di posta elettronica		

<b>2. Esperienza lavorativa/professionale (*)</b>		
Tipologia contrattuale		
Data di inizio del rapporto di lavoro ...../ ...../		
Data di cessazione del rapporto di lavoro ...../ ...../		
Mansione svolta (qualifica SIL)		
Settore economico (Codice ISTAT)		
Principali attività svolte		
Nome del datore di lavoro		
Indirizzo del datore di lavoro		

(\*) da ripetersi per ogni esperienza citata

<b>3. Titoli di Istruzione e formazione (*)</b>		
Titolo di studio se apprendista indicare se: apprendistato per diritto dovere ( ) apprendistato per alta formazione ( )		
Anno di conseguimento		

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI

Nome dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Votazione conseguita (numero/denominatore) ...../ ..... Cum laude .....
Ultimo anno frequentato (se abbandonato)
Anno di frequenza (se in corso)
Numero esami sostenuti (se abbandonato o in corso)
Tirocinio/Stage () durata
Ente/Azienda ospitante

(\*) da ripetersi per ogni esperienza citata

<b>4. Esperienze formative</b>
Titolo attività formative Se ottenuto in apprendistato indicare: apprendistato per il diritto dovere () apprendistato professionalizzante () apprendistato per l'alta formazione - indicare se ottenuto in contratto di inserimento ()
Soggetto che ha erogato l'attività formativa
Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)
Concluso nel .....
Durata (specificare se in ore/giorni/mesi)
Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico
Altre attestazioni
Tirocinio/Stage () durata
Ente/azienda ospitante

(\*) da ripetersi per ogni esperienza citata

### Sezione II

<b>Competenze acquisite in percorsi di apprendimento</b>		
Tipologia (*) Descrizione Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze Documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

(\*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 28 ottobre 2004; competenze di base, competenze tecnico - professionali e trasversali.

Per le competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 15 gennaio 2004; area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area storico - socio - economica.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

TRA IL/LA SIG. \_\_\_\_\_

NATO/A IL \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_

TITOLARE DELLO STUDIO / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA \_\_\_\_\_

CON SEDE A \_\_\_\_\_ VIA \_\_\_\_\_

CODICE FISCALE AZIENDALE \_\_\_\_\_ casella PEC \_\_\_\_\_

CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 \_\_\_\_\_

DESCRIZIONE \_\_\_\_\_

AREA PROFESSIONALE  AMMINISTRATIVA-GIURIDICA  TECNICA  SANITARIA  ALTRE

**COME DATORE DI LAVORO**

E IL/LA SIG. \_\_\_\_\_

NATO/A IL \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_

RESIDENTE A \_\_\_\_\_ VIA \_\_\_\_\_

CODICE FISCALE PERSONALE \_\_\_\_\_

**TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

(ad esempio: diploma di scuola media, di scuola o istituto professionale, di scuola superiore, di laurea ecc ...)

**CREDITI FORMATIVI**

(ad esempio: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite ecc ...)

**COME APPRENDISTA**

**È STIPULATO IL SEGUENTE CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

- PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE
- PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE
- DI ALTA FORMAZIONE
- DI RICERCA

*Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista:*

nell'attività professionale/qualifica di \_\_\_\_\_

per il conseguimento del diploma/titolo/dottorato di ricerca di \_\_\_\_\_  
(barrare la casella corrispondente)

Nome del tutor interno: Sig.ra/Sig . \_\_\_\_\_

*La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di \_\_\_\_\_ mesi complessivi*

*La durata del periodo di apprendistato è ridotta:*

a. di ..... mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica

b. di ..... mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite

*dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi.*

*Il periodo di apprendistato rimanente è di ..... mesi.*

Il rapporto di apprendistato inizia il \_\_\_\_\_ e si concluderà presumibilmente il \_\_\_\_\_  
In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.  
Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

La sede lavorativa dell'apprendista è sita in ..... via ..... n .....

Il periodo di prova è di \_\_\_\_\_ giorni di lavoro effettivo.  
Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo per gli studi professionali. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria

La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a € ..... (per 13 mensilità + premio ferie)

Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali.  
In materia di welfare contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti internet di: Italia Impresa, Assimpresa, Conflai, Sitalied, EBILGEN

Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami e conferma inoltre che il rapporto di apprendistato è stato comunicato entro il termine previsto dalla normativa vigente all'ufficio del lavoro.

L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

- a. a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscientemente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento
- b. a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro gli i relativi attestati e le comunicazioni
- c. ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo
- d. a rispettare i segreti aziendali e professionali

\_\_\_\_\_ li, \_\_\_\_\_

Il datore di lavoro

l'apprendista

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE  
ALLEGATO AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Allegato 3

**DATORE DI LAVORO**

SIG. \_\_\_\_\_

NATO/A IL \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_

TITOLARE DELLO STUDIO / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA \_\_\_\_\_

CON SEDE A \_\_\_\_\_ VIA \_\_\_\_\_

CODICE FISCALE AZIENDALE \_\_\_\_\_ casella PEC \_\_\_\_\_

CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 \_\_\_\_\_

**APPRENDISTA**

SIG. \_\_\_\_\_

NATO/A IL \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_

RESIDENTE A \_\_\_\_\_ VIA \_\_\_\_\_

CODICE FISCALE PERSONALE \_\_\_\_\_

**INFORMAZIONI E DATI SULLE ESPERIENZE LAVORATIVE E FORMATIVE**

**Titoli di studio, diplomi e/o eventuali attestazioni su percorsi formativi**

\_\_\_\_\_

**Esperienze lavorative** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Periodi di apprendistato già svolti** \_\_\_\_\_

**Formazione extra-scolastica (inclusa quella svolta come apprendista)** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**DATI CONTRATTUALI E NORMATIVI**

**Data inizio del rapporto di apprendistato** \_\_\_\_\_

**Qualifica / standard professionale / titolo / diploma / dottorato di ricerca da conseguire**

\_\_\_\_\_

**Durata del periodo di apprendistato** \_\_\_\_\_

**Categoria / livello di inquadramento** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**TUTOR**

NOMINATIVO \_\_\_\_\_

NATO/A IL \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_

INQUADRAMENTO/LIVELLO E FUNZIONE ALL'INTERNO DELLO STUDIO/IMPRESA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

La formazione avviene nel rispetto degli standard formativi e del monte ore di formazione fissati a livello locale e secondo quanto previsto dalla normativa regionale e dell'accordo territoriale per la qualifica o il diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 226/2005

### QUALIFICA e DIPLOMA PROFESSIONALE

monte ore formativo	
INTERNA	ESTERNA

### MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

INTERNA <i>(barrare le caselle corrispondenti)</i>	ESTERNA <i>(indicare l'istituzione che eroga la formazione)</i>
<input type="checkbox"/> teorica in aula <input type="checkbox"/> FAD in autoformazione <input type="checkbox"/> FAD in e-learning <input type="checkbox"/> seminari <input type="checkbox"/> gruppi di lavoro <input type="checkbox"/> studio casi di "best practice" <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> affiancamento	

## FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE o CONTRATTO DI MESTIERE

<b>FORMAZIONE TRASVERSALE</b>	<b>ORE</b>	<b>DI CUI NEL PRIMO ANNO</b>
accoglienza, valutazione del livello Iniziale e definizione del patto formativo		
capacità relazionali e di comunicazione		
conoscenze base di una seconda o terza lingua		
disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale		
organizzazione dello impresa edile e/o impresa di servizi		
sicurezza e igiene sul lavoro		
eventuali materie definite a livello territoriale dalla normativa regionale:		
<b>TOTALE</b>		

  

<b>FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E DI MESTIERE</b>	<b>ORE</b>	<b>DI CUI NEL PRIMO ANNO</b>
conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi		
conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello impresa edile e/o della società di servizi		
conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro dello impresa edile e/o della società di servizi		
conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.)		
conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello impresa edile		
conoscenza e utilizzo delle misure e dei mezzi di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.		
<b>TOTALE</b>		

  

### MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

<b>INTERNA</b> <i>(barrare le caselle corrispondenti)</i>	<b>ESTERNA</b> <i>(indicare l'istituzione che eroga la formazione)</i>
<input type="checkbox"/> teorica in aula <input type="checkbox"/> FAD in autoformazione <input type="checkbox"/> FAD in e-learning <input type="checkbox"/> seminari <input type="checkbox"/> gruppi di lavoro <input type="checkbox"/> studio casi di "best practice" <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> affiancamento	

## Allegato 4

### ESTREMI DEI VERSAMENTI A EBILGEN

EBILGEN – Ente Bilaterale GENERALE - sede nazionale  
Via Ludovico Settala, 61  
20124 MILANO

IBAN **IT 84 X 05034 01619 000000000317**

### CONTRIBUTI PREVISTI DALL'APPLICAZIONE DI QUESTO CCNL

**Art. 157 (facoltativo)**

<b>Mediatore per la Sicurezza</b>	<b>0,75% a carico azienda</b> <b>0,25% a carico lavoratore</b>
-----------------------------------	---

**Art. 161 (facoltativo)**

<b>Delega sindacale</b>	<b>1% a carico lavoratore x 14 mesi</b>
-------------------------	---

**Art. 164**

<b>Finanziamento di EBILGEN</b>	<b>0,20% a carico azienda</b> <b>0,10% a carico lavoratore</b>
---------------------------------	---

**Art. 169**

<b>Finanziamento di EDILCASSA</b>	<b>2,5% a carico azienda</b> <b>0,5% a carico lavoratore</b>
-----------------------------------	---

**Art. 171**

<b>Assistenza Sanitaria Integrativa</b>	<b>a carico azienda:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 36,00€ una tantum</li><li>• 12,00€/mese per assunti a tempo indeterminato</li><li>• 8,00€/mese per assunti a tempo determinato</li></ul>
---	---

**Art. 173 (obbligatorio)**

<b>Servizio contrattuale</b>	<b>0,10% a carico azienda</b>
------------------------------	-------------------------------

---

**Proprietà privata.**

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad Enti, Organizzazioni, Imprese e Privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.