



FITESC

Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione



CIU

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori impegnati nel settore edilizia e affini

L'anno 2023 il giorno 7 del mese di novembre, in Roma, presso la sede
della F.I.TE.S.C.

tra

F.I.TE.S.C. Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazione,
rappresentata dal Presidente Marco Bruno Flavio Manzi;



Marco Bruno Flavio Manzi

CIU-Confederazione rappresentata dal Presidente dott.ssa Gabriella Ancora;

Gabriella Ancora



A.D.L.I. Associazione Datori di Lavoro Italiani, rappresentata dal Presidente
Mattia Mingardo.

Mattia Mingardo
A.D.L.I.
Associazione Datori di Lavoro Italiani
Il Presidente

si è stipulato
il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori impegnati nel settore
edilizia e affini.

Premessa

- Il presente contratto viene stipulato per tutte le imprese edili e similari sia per attività in proprio sia per conto terzi e più precisamente per le lavorazioni appresso elencate e per i lavoratori ad esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse:

COSTRUZIONI EDILI 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 di materiali per le costruzioni e/o manutenzioni ordinarie e straordinarie, ristrutturazioni, nonché restauro, anche artistico, di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metallo, anche se realizzate in tutto o in parte con impiego di elementi prefabbricati ivi compresa la produzione in cantiere e non, ed in particolare di :

- ❖ Fabbricati ad uso di abitazione (urbani e rurali), agricolo, industriale e commerciale, per finalità pubbliche o di pubblica utilità;
- ❖ Qualsiasi altri tipi di fabbricati, chiese, monumenti, ecc., nonché ciminiera, serbatoi comunque collocati e contenitori simili, silos, centrali termiche, torri, etc.; Completamento e rifinitura delle costruzioni/opere edili, nonché tutte le altre attività appresso elencate:
- ❖ Intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- ❖ Decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico, ecc.; applicazione di tappezzerie;
- ❖ Pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- ❖ Preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- ❖ Posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;
- ❖ Qualsiasi attività per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature;
- ❖ Verniciatura di impianti industriali; spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, compreso lo sgombero della neve dai tetti;
- ❖ Demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura; Disfacimento di opere edili in legno o metalliche; Demolizione e

rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;

- ❖ Demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- ❖ Progettazione lavori di opere edili;
- ❖ Manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di: • Fabbricati ad uso abitazioni;
- ❖ Fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
- ❖ Opere monumentali.

OPERE IDRAULICHE, come Costruzione, Manutenzione, Riparazione, Demolizione, di:

- ❖ Opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
- ❖ Opere di difesa e sistemazione di fiumi, torrenti e bacini; ➤ Acquedotti;
- ❖ Gasdotti, metanodotti;
- ❖ Oleodotti;
- ❖ Fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, ecc. nonché Pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema auto fondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- ❖ Cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie; ➤ Canali navigabili, industriali, di irrigazione;
- ❖ Opere per impianti idroelettrici;
- ❖ Porti (anche fluviali e lacuali);
- ❖ Opere marittime, lacuali e lagunari in genere.

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

- ❖ Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reintegri, adattamento o riattamento di terreni: preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc.
- ❖ Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoli, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è

limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente dell'attività costruttiva che si svolge in tali cantieri.

- ❖ Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), riparazione, demolizione di:
 - Strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
 - Strade ferrate e tramvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
 - Impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche, ecc.);
 - Ponti e viadotti (in muratura, in cemento armato, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti; ponti canale);
 - Esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica e installazione di cartelli pubblicitari.

COSTRUZIONI SOTTERRANEE

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

COSTRUZIONI DI LINEE E CONDOTTE

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

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 1 Assunzione e documenti

Gli operai devono essere regolarmente assunti secondo le norme di legge. Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- La data di assunzione;
- La categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- La durata dell'eventuale periodo di prova;
- Data termine assunzione quando a tempo determinato;
- Il trattamento economico iniziale;
- Il contratto di lavoro applicato;
- Il contratto integrativo di lavoro applicato;
- La sede di lavoro.

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

- La carta d'identità o altro documento equipollente;
- I documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- I prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
- Il tesserino del codice fiscale o documento equivalente;
- Il libretto di lavoro o la scheda professionale;
- Eventuale libretto formativo cartaceo o Badge digitale attestante i percorsi formativi.

Lo stesso è tenuto a conservare copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei contenuti e delle modalità previste dalla legge, e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla normativa vigente.

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

Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare e deve produrre ricevuta telematica dell'ente assistenziale per la richiesta o variazione agli effetti del suo diritto ai predetti assegni, ricevendone ricevuta.

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

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da

parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi. Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

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

Art. 2 Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione con l'indicazione di un periodo non superiore a 30 giorni di lavoro per gli operai di quarto livello, a 25 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 20 giorni di lavoro per i qualificati e a 10 giorni di lavoro per gli altri operai. Per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere e/o per i conduttori di macchine operatrici, se assunti nella categoria degli operai specializzati, l'assunzione può avvenire con un periodo di prova pari a 30 giorni di lavoro.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 2 anni.

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

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

Art. 3 Mutamento di mansioni

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in una categoria superiore a quella nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto durante l'intero periodo per il quale vi resti adibito, una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per la categoria superiore. Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per oltre 2 mesi consecutivi per gli operai ovvero 3 mesi per gli impiegati, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva nella categoria superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Decorso il periodo di cui al comma precedente, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso. Il passaggio di livello disciplinato dal presente articolo è riconosciuto anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore siano state ricoperte presso la stessa impresa con carattere non continuativo purché il

lavoratore abbia svolto per almeno 7 mesi mansioni proprie della 1a categoria ovvero per almeno 4 mesi mansioni di altra categoria. Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, l'impresa dovrà riconoscergli nuovamente la qualifica superiore se la permanenza nelle nuove mansioni si protragga per un lasso di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova. Qualora l'impiegato, a seguito del definitivo passaggio di categoria, non venga a percepire una retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% della differenza tra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e quella di nuova assegnazione, l'impresa è tenuta a riconoscergli l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione. Agli effetti del comma precedente, per retribuzione deve intendersi quella costituita dagli elementi di cui alle lettere a), b), c), d), e) dell'art. 101

Art. 4 Mansioni promiscue

A lavoratore adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche, l'impresa è tenuta a riconoscergli l'inquadramento nella qualifica di categoria superiore con la connessa retribuzione quando le mansioni relative a tale qualifica abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte. Su istanza scritta del lavoratore, trascorsi tre mesi da quanto disciplinato nel precedente comma, l'impresa è tenuta a rilasciare comunicazione scritta attestante la categoria relativa alle nuove mansioni assegnate all'istante. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti a livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Art. 5 Orario di lavoro

1. Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative. L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 38 in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno. Il prolungamento dell'orario ordinario di lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 19 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale

contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 10 in materia di recuperi.

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

Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni ne darà comunicazione preventiva alla rappresentanza sindacale unitaria, di cui all'art. 103, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

Nel caso di lavoro a turni disposto per lunghi periodi, la verifica di cui sopra sarà effettuata con l'intervento delle rispettive Organizzazioni territoriali. Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 19 del CCNL.

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

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. 15/3/1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 19 del presente contratto.

2. A decorrere dall'1/01/2021 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 90 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 18 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

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

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'art. 17.

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

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote

supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);

- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'art.21;
- i premi ed emolumenti similari.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al punto 2 del presente articolo, primo comma, non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al quinto comma. Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al quarto comma punto 2. del presente articolo.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale. Sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

Art. 6 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6/12/1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'art. 5.

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

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

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

oraria di cui alla lettera c) della medesima tabella.

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 19. Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 5. All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire, va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfetario di € 0,52 giornaliero.

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

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

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

Art. 7 Riposo settimanale

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

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato:

- gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 24, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 19 punto 12).

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

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo. In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14.

Art. 8 Soste di lavoro

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata. Nel caso che la sosta o le soste nel loro complesso superino i 30 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. In caso di sosta dovuta a cause meteorologiche l'operaio, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a trattenersi in cantiere per tutta la durata della sosta.

Per il predetto periodo di permanenza in cantiere l'operaio ha diritto alle integrazioni salariali, secondo le norme di legge vigenti ed i criteri previsti dal successivo art. 9.

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

Art. 9 Sospensione e riduzione di lavoro

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

Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogano acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2 della legge 6/8/1975, n. 427.

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

In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al primo comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formazione di turni,

prima di ridurre il personale.

Art. 10 Recuperi

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

I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o la interruzione. In caso di ripartizione su cinque giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha facoltà di recuperare a regime normale nel sesto giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana, per cause indipendenti dalla volontà delle parti.

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

Art. 11 Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria (comprensivi dell'indennità di carovane per lavori pesanti) di cui alla tabella, allegato A), che forma parte integrante del presente articolo. In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui ai precedenti artt. 5 e 6 resta convenuto che il valore orario dell'ex indennità di contingenza di cui ai relativi accordi interconfederali e alla legge 26/2/1986, n. 38, è ragguagliato:

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

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

Art. 12 Lavoro a cottimo

Le condizioni del lavoro a cottimo - individuale o collettivo - saranno concordate tra la direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalla rappresentanza sindacale aziendale o unitaria, e riguarderanno i seguenti aspetti:

1. Composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
2. Descrizione della lavorazione da eseguire;
3. Descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
4. Unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
5. Tariffa di cottimo per unità di misura;
6. Durata del periodo di assestamento; per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
7. Individuazione di eventuali lavoratori con cottimisti che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui al punto 1.

Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui al punto 2. La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i con cottimisti sarà effettuata con i criteri di cui all'ottavo comma del presente articolo.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai con cottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base, e le stesse - così determinate - non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento.

Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo, divenute definitive, saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra. Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente. Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come con cottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal terzo comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

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

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando

inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richiede il mantenimento della stessa produzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dal presente contratto di lavoro. L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Art. 13 Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti
Restano ferme le norme di legge che regolano l'appalto ed il subappalto di opere pubbliche.

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

All'impresa appaltatrice o subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio: gru, ponteggi, impianti di betonaggio).

2. L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi in appalto o in subappalto le relative lavorazioni edili ed affini è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni medesime il trattamento economico e normativo previsto nel presente contratto nazionale e negli accordi locali di cui all'art. 38 dello stesso. L'impresa appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare ai dirigenti della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 costituita nel cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero presumibile dei lavoratori che verranno occupati, nonché a trasmettere ai dirigenti stessi la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'art. 38 redatta secondo il fac-simile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti. La comunicazione ai dirigenti della rappresentanza sindacale unitaria - o, in mancanza di questa, ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale, per il tramite dell'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni nazionali contraenti - deve essere effettuata quindici giorni prima dell'inizio della esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto e almeno prima dell'inizio medesimo.
3. Fermi gli adempimenti di cui alla precedente punto 2. l'impresa appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice - la quale esegua lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di

applicazione del CCNL - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al primo comma punto 2.

4. Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti dell'impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lettere b) e c), debbono, a pena di decadenza, essere proposti entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 103 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.
5. La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento edilizio nonché nei confronti delle imprese concessionarie della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento in appalto ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.
6. È compito della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto della disciplina sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti. La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle imprese per le quali vigono contratti collettivi di lavoro diversi da quelli riguardanti le imprese **edili ed affini**.

Art. 14 Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 20 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione) per tre settimane l'anno, mentre la quarta rimane di spettanza individuale

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda e comunicate ai lavoratori di norma entro il mese di aprile di ciascun anno. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Art. 15 Gratifica natalizia

Agli operai è dovuto un trattamento economico per gratifica natalizia

Art. 16 Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensati della domenica.

Agli affetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

a) Le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione)
- 1° maggio (festa del lavoro)
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)

b) Le festività di:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania del Signore (6 gennaio)
- Ss. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno)
- Assunzione di M.V. (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)

Immacolata Concezione (8 dicembre)
Natale (25 dicembre)

- c) Le festività del "Lunedì di Pasqua", di S. Stefano e del giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede del lavoro, le cui date sono stabilite annualmente con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività cade di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione al fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiungono inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art.29 per tali prestazioni.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo d'assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Per quanto riguarda le festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con le domeniche.

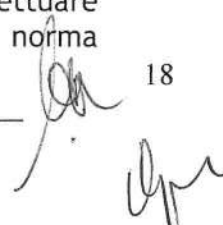
DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 17 Lavoro straordinario, notturno e festivo

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale, come sopra disciplinato. Il limite massimo annuo è fissato in 280 ore per ciascun lavoratore.

Per far fronte ad esigenze lavorative come punte di più intensa attività, nonché di messa in funzione di impianti, nella fase di start up e/o di commesse in scadenza, l'Azienda può fare ricorso, senza consultazione sindacale, a 136 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi. In tal caso l'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma



con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 15% anche con sostituzione tramite personale volontario.

Per le attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario annuo è fissato in 300 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai soli fini retributivi, decorre dalle 20,00 e termina alle ore 6,00 e le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione e da calcolare sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla successiva tabella.

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

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3. dell'art. 24; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo. Le percentuali corrispondenti alle voci nn.1,2,3,9e11devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo le percentuali di cui alle voci nn. 5e 6. In ragione delle peculiarità delle attività svolte nell'ambito del cantiere edile, la media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi. Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, per unità produttiva deve intendersi il cantiere.

Art. 18 Indennità per lavori speciali disagiati

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 al punto 3. dell'art. 24 e, per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:

Gruppo A) - LAVORI VARI	Tab. Unica Nazionale	Situazioni extra
1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3) Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5	12
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura negli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti in condizioni di effettivo disagio	10	10
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai Addetti in condizioni di effettivo disagio	10	10
9) Lavori eseguiti in stabilimenti	11	17

che producono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spett, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività		
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	22
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)	16	28
15) Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di soprammano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del	17	35

basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso		
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m.	19	35
18) Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3	20	35
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m.	22	40
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

Le percentuali previste per le suddette situazioni extra restano in vigore fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali provinciali di cui al precedente comma. Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico, all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli o gli stivali di gomma.

Gruppo B) - LAVORI IN GALLERIA

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

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

ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili	
---	--

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre un chilometro dall'imbocco), le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Organizzazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%. Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i cinque chilometri dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

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

Gruppo C) - LAVORI IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA

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

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

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

Gruppo D) - LAVORI MARITTIMI

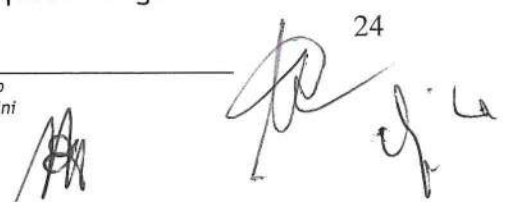
Personale imbarcato su natanti con o senza motore - Al personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali. Lavori sotto acqua: palombari - Indennità del 100% da calcolarsi sugli

elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza. Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata. Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a quattro ore. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto. Le percentuali di cui al presente articolo - eccezione fatta per quella relativa alla pioggia o neve - non sono cumulabili e, cioè, la maggiore assorbe la minore e vanno corrisposte, nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessario, soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo. Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nel presente articolo, la questione sarà segnalata alle Organizzazioni territoriali per il deferimento alle Associazioni nazionali contraenti che decideranno sulla eventuale integrazione della disciplina nazionale. Salvo impedimenti, le Associazioni nazionali si riuniranno entro 15 giorni dalla segnalazione, con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali segnalanti. Qualora le Associazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistano limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Organizzazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24. L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 19 Trasferta

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 38 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente. Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3. dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro. La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere



favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio. L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro. In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al secondo comma. Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

2. Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario

Nei lavori di armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti.

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

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

Resta stabilito che all'operaio addetto ai lavori di armamento ferroviario - qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto - è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro. La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto sostenute dall'operaio, del trattamento per il trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi integrativi territoriali, ove spettante nei casi di passaggio dell'operaio da un cantiere ad un altro e/o da un Comune ad un altro.

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

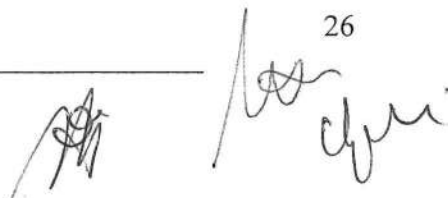
Art. 20 Trasferimento

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da comportare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve

essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie. Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno. Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta "una tantum" una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località. L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo comunque di tre mesi. Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio con un congruo preavviso. L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento. Qualora peraltro l'operaio comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento. All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'impresa e che entro due anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per le masserizie, purché il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, l'impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l'operaio prestava servizio prima del trasferimento, nonché quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

Art. 21 Indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica

Per le indennità eventualmente dovute agli operai che eseguono lavori in alta montagna e per quanto si riferisce al vitto ed all'alloggio, tenuto conto delle esigenze igieniche poste a tutela della salute degli operai, si fa riferimento alle situazioni in atto, localmente concordate dalle competenti Organizzazioni territoriali. Le stesse Organizzazioni potranno peraltro rivedere la misura delle indennità di cui sopra. Restano confermate le indennità dovute agli operai per lavori eseguiti in zona malarica. Tali indennità spettano soltanto agli operai che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica. Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, le indennità di cui al terzo comma del presente articolo sono dovute anche agli operai che, a seguito di licenziamento, vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra impresa sul posto. Tali indennità verranno conservate in caso di successivo trasferimento in altra zona riconosciuta anche essa come malarica. Le località da considerarsi zone malariche sono quelle dove le



competenti Autorità sanitarie applicano le disposizioni di legge sulla prevenzione dell'endemia malarica.

Art. 22 Elementi della retribuzione

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

1. Minimi di paga base oraria:
 - Si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.
2. Paga base oraria di fatto:
 - Si intende la paga attribuita all'operaio "ad personam" (minimo contrattuale più eventuale superminimo).
3. Ai fini dell'applicazione degli artt. 6, 7, 19, 20, 21, 27, 29 e 75, debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:
 - 3.1 per gli operai che lavorano ad economia:
 - paga base di fatto; • ex indennità di contingenza;
 - elemento economico territoriale;
 - indennità territoriale di settore;
 - 3.2 per gli operai che lavorano a cottimo:
 - paga base di fatto;
 - ex indennità di contingenza;
 - elemento economico territoriale;
 - indennità territoriale di settore;
 - utile minimo contrattuale di cottimo (8% di cui all'art.13);
 - utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 18, 19, 32 e 33 del presente contratto.
4. Ai fini dell'applicazione degli artt. 17 e 18 oltre agli elementi retributivi di cui al punto 3) deve essere assunta a base di calcolo, per i capi squadra anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare in carico.
5. Agli effetti dell'applicazione degli artt. 2, 3, 4, 8, 13, 24, 32, 86, 95 e 103 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

Art. 23 Modalità di pagamento

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati. Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce. Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo

accordo tra le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori. Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso. La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

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

Art. 24 Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'azienda e, ove previsti, della comunicazione del protocollo identificativo o del recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati

preventivamente, salvo i casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'inflazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti;
- 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo del posto, definito comporta prolungato, sarà:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- Per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di comporta prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporta breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- Malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- Malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

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

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 4 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della D. Lgs. 196/2003, sulla tutela della privacy. Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a al fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 4 mesi successivi;

- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: $9 + 4.5 = 13.5$ di cui 4,5 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 9 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui 6 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 12 al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto del periodo di assenza complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia al fine del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

a) I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

E comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui al punto a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta, informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicato, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, mensilità, ecc).

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio sul lavoro.

NOTE A VERBALE

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia e cioè ai lavoratori di cui al quinto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al quarto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al terzo gruppo professionale prima fascia - primo alinea e seconda fascia primo alinea.

Art. 25 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio. Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo il preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per

congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

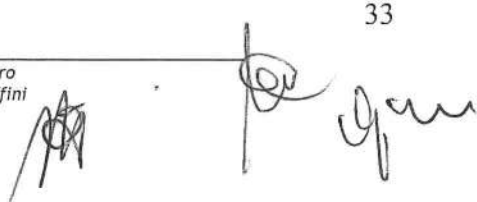
Art. 26 Maternità e Paternità del Lavoratore

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti. Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti. La dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936. Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

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

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

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum. Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino e a sette mesi nei confronti del padre



che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953. Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari al 100% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980. Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980. I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge. La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato; I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge. Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'impresa può: a. entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile; b. autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

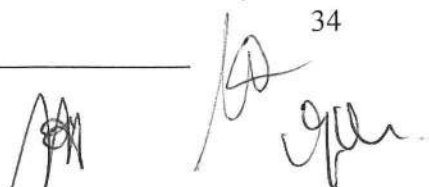
- l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
- l'orario concentrato.

Art. 27 Anzianità Professionale Edile

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi all'anzianità professionale edile. Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione di tali benefici sono previsti nel regolamento allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante. Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3. dell'art. 23 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

Art. 28 Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di



rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito. Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo. In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea. L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo dalle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli. L'impresa deve provvedere a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza di cicli e motocicli lasciati dagli operai. Quando il numero degli operai non sia superiore a 15 o quando il cantiere non abbia durata di almeno 20 giorni, l'impresa deve provvedere, nel modo più idoneo, alla conservazione dei mezzi suddetti. L'impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti commi quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

Art. 29 Obblighi e responsabilità degli autisti

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato ed è tenuto ad osservare tutte le norme ed i regolamenti sulla circolazione. Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista è tenuto a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto. Prima dell'inizio del servizio l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto le deficienze eventualmente riscontrate. Il conducente di autobetoniera è altresì responsabile delle alterazioni del materiale durante il trasporto, a lui imputabili, ed è tenuto a farsi controfirmare dal consegnatario copia della bolla di consegna del materiale.

Art. 30 Preavviso

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto. Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente. Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi. Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

Art. 31 Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 29/5/1982, n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 codice civile - sub art. 1 della legge n. 297/82. Per l'anzianità maturata dall'1/6/1982 al 30/6/1983, la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 codice civile. Dall'1/7/1983, con riferimento al sopracitato comma dell'art. 2120 codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi: Minimo di paga base; Indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n.297/82; Elemento economico territoriale; Indennità territoriale di settore; Superminimi ad personam di merito o collettivi; Trattamento economico di cui all'art. 18; Percentuale per i riposi annui di cui all'art.5; Utile di cottimo e con cottimo; Indennità sostitutiva di mensa; Indennità di trasporto; Indennità per lavori speciali disagiati e dichiarazione a verbale; Indennità per lavori in alta montagna; Indennità di cantiere ferroviario. Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n.297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1/2/1977 al 31/5/1982. Fino al 31/12/1985 il trattamento di fine rapporto, in base all'art. 5, 4° comma della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3 per cento e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92 per cento e al 50,77 per cento, rispettivamente per gli operai di cui alle lettere a) e b) e per gli operai di cui alla lettera c) dell'allegato A della retribuzione di ciascun anno, computata ai sensi dei commi precedenti della presente lettera A), divisa per 13,5. Con decorrenza dall'1/1/1986 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del 2° comma della presente lettera A), divisa per 13,5. Per l'anzianità maturata fino al 31/5/1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n.297/82, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, una indennità pari a 11 ore della retribuzione costituita dagli elementi della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché alla percentuale per gratifica natalizia, con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dall'1/2/1977. L'indennità nella misura stabilita al primo comma della presente lettera B) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dall'1/1/1981.

L'indennità stabilita nella misura di cui al sopracitato primo comma decorre dall'1/7/1979 per l'operaio in forza all'impresa alla data del 22/7/1979. Per l'operaio assunto dopo il 22/7/1979 l'indennità di anzianità è aumentata di quattro ore mensili per ciascun mese di anzianità ininterrotta presso l'impresa maturata nel periodo tra la data di assunzione e il 31/10/1979. Per l'anzianità dall'1/1/1964 al 31/12/1980 l'indennità compete in misura pari a 7 ore della retribuzione per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa. Per l'anzianità precedente all'1/1/1964, l'indennità deve essere computata in base all'ultima retribuzione nella misura prevista dai precedenti contratti nazionali e provinciali. Per gli operai dipendenti da imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, l'indennità per l'anzianità maturata fino al 30/6/1968 deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificata, nella misura spettante alla stregua dei trattamenti contrattuali



aziendalmente in atto alla data del 30/6/1968. Nel periodo transitorio dal 1 marzo 2015 sino a tutto il 30 giugno 2018 il lavoratore potrà richiedere il Tfr in busta paga ai sensi della LEGGE 10 dicembre 2014, n. 183, purché assunto da almeno sei mesi. Una volta richiesto sarà irrevocabile sino a tutto il 2018. In caso di richiesta da parte degli aventi diritto del rimborso mensile, la tassazione applicata sarà conforme ai regimi previsti dalla L. 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 32 Indennità in caso di morte

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

Art. 33 Reclami

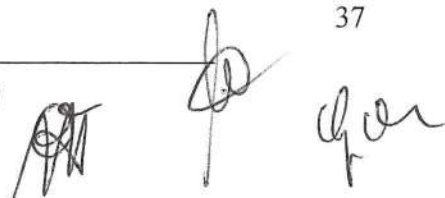
In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia e della possibilità che al termine delle opere l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile, come modificato dalla legge 11/8/1973, n. 533. In ogni caso le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

Art. 34 Quote sindacali

Le OO.SS nazionali o aderenti alle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto possono stabilire la facoltà degli operai di cedere una quota di stipendio, mediante delega secondo le modalità di cui all'Accordo nazionale 25/7/1996.

Art. 35 Aspettativa

- A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili. Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni. I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedere l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000, n. 287, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge,



relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all' art. 433 Codice civile anche se non conviventi, non che dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore ai due anni nell' arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi conseguenti, il legame di parentela, affinità o famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere gli obblighi di documentazione previsti. Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita ai periodi non superiori a sette giorni entro dieci giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l' esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinnovo ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, non che ad assicurare che il congedo venga fruito entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto che non può svolgere nessun tipo di attività lavorativa.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 36. Assunzione

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge. Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare: La data di assunzione; La categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere; La durata dell'eventuale periodo di prova; L'indicazione del termine in caso di assunzione a tempo determinato; Il trattamento economico iniziale.

Art. 37 Documenti

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare: La carta d'identità o altro documento equipollente; I documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali; I prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso; Il tesserino del codice fiscale o documento equivalente; I certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni; Il libretto di lavoro o la scheda professionale. Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare. È in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi. L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. L'impiegato deve dichiarare all'impresa la sua residenza ed il domicilio e gli eventuali cambiamenti. Per i documenti per i quali la legge prevede determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi. Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza. Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 38 Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima categoria super, a cinque mesi per gli impiegati di prima categoria, a tre mesi per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello ed a due mesi per quelli di terza, quarta e quinta categoria primo impiego. Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e NON sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico. Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità. In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. L'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato. Qualora alla scadenza del periodo di prova



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

Art. 39 Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative. L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003. Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario previste dal presente contratto. Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 40. Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 5 e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'art.19. L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato. Agli effetti di cui sopra si computano le ore di assenza per malattia e infortunio, debitamente certificate, nonché per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio. Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo. Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato ai sensi delle disposizioni contenute nel presente contratto. La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dall'art.1 della legge 5/3/1977, n.54, così come modificato dal D.P.R.28/12/1985, n.792, salvo quanto previsto dal comma seguente. In relazione alla festività nazionale del 4 novembre, soppressa dalla citata legge, agli impiegati per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/25 della retribuzione stessa. Sono fatte salve le pattuizioni a livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali. Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

Art. 40 Elementi del trattamento economico globale

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

1. Stipendio minimo mensile
2. Superminimo "ad personam" di merito;
3. Ex indennità di contingenza;
4. Premio di produzione territoriale;
5. Elemento economico territoriale;
6. Indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario;
7. Aumenti periodici di anzianità;

8. Compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
 9. Provvigioni, interessenze e partecipazioni a gli utili;
 10. Indennità sostitutiva di mensa;
 11. Indennità di cassa e di maneggio di denaro;
 12. Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria;
 13. Indennità di zona malarica;
 14. Ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese anche in misura forfetaria;
 15. Rateo della 13a mensilità;
 16. Rateo del premio annuo;
 17. Rateo del premio di fedeltà;
- Per determinare la quota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per centosettanta tre.

Art. 41 Stipendio minimo mensile

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo mensile

Art. 42 Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15/3/1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni. A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo - escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro - quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2 del R.D. 10/9/1923, n. 1955). Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del venticinque per cento dello stipendio minimo mensile, dell'ex indennità di contingenza e del premio di produzione. È in facoltà dell'impresa di dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

Art. 43 Aumenti periodici di anzianità

Per ogni biennio di anzianità di servizio presso una stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria.

Impiegati	Euro
Impiegato 1 a super (7° liv.)	16,73
Impiegato 1a (6° liv.)	15,42
Impiegato 2a (5° liv.)	12,55
Impiegato 2a (5° liv.)	11,54
Impiegato 3a (3° liv.)	10,78
Impiegato 4a (2° liv.)	9,86

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità ed assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo. Detti aumenti non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Art.44 Indennità di cassa e di maneggio di denaro

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

Art. 45 Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato

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

Art. 46 Indennità per lavori in alta montagna in cassoni ad aria compressa ed in galleria

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

- per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio. Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 40;
- per lavori in galleria: una indennità di euro 25,82 mensili.

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

Art. 47 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 40 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10/9/1923 n. 1955 e dal R.D. 10/9/1923 n. 1957. Il lavoro straordinario è ammesso secondo quanto previsto dalle norme di legge. Quello svolto in orario notturno o festivo, deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi di urgenza, nei quali si deve provvedere appena possibile.

42
qu

Lavoro straordinario	% Operai	% Impiegati
Diurno	35	35
Festivo	55	55
Notturno	40	47
Festivo notturno	70	70

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

Il conteggio delle ore straordinarie deve risultare da un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nella prima decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita. Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 e seguenti del codice civile in materia di prescrizione.

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

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003, dovranno essere effettuate, nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

Art. 48 Lavori fuori zona

Si considera lavoro fuori zona quello effettuato in luogo compreso entro 4 chilometri dal confine territoriale del Comune per il quale l'impiegato è stato assunto. All'impiegato in servizio, inviato ad espletare la sua attività nei limiti della zona anzidetta, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi aziendalmente in relazione al disagio ed al tempo impiegato per l'andata ed il ritorno dal confine territoriale del Comune al posto di lavoro, sempreché l'impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

Art. 49 Trasferta

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

- nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del quindici per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);
- nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del quindici per cento sull'ammontare delle spese di vitto.

In sostituzione di quanto previsto nel primo e secondo comma, l'impresa potrà preventivamente concordare con l'impiegato una indennità di trasferta forfetaria. Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, potrà corrispondere all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del quindici per cento di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

43

Art. 50 Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione. L'impiegato che non accetta il trasferimento, nei casi in cui all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento, viene considerato dimissionario. Qualora peraltro l'impiegato comproui di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di fine rapporto. All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di viaggio, vitto e di eventuale alloggio.

Qualora per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione. All'impiegato che chiede il trasferimento non compete alcuna indennità né rimborso spese. All'impiegato che viene trasferito per esigenze dell'impresa, e che entro dieci anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il trattamento economico come sopra, purché il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego. Il pagamento del sopra citato indennizzo sarà effettuato, da parte dell'impresa, a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Art. 51 Alloggio

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

Art. 52 Mutamento di mansioni

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro

il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto. Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il venti per cento della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore deve raggiungere, rispettivamente, sette mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria super e di prima categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

Art. 53 Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese: all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro. Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del due per cento in più del tasso ufficiale di sconto. L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e del trattamento economico di fine rapporto. In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata. Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento. Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il dieci per cento dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 54 Festività

Sono considerati giorni festivi:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
 - 1° gennaio -Capodanno; ➤ 6 gennaio -Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
 - 1° maggio - Festa del lavoro;
 - 2 giugno - Festa della Repubblica;
 - 15 agosto -Assunzione;
 - 1° novembre -Ognissanti;



45



- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale;
- 26 dicembre - S. Stefano;
- ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Organizzazioni territoriali un giorno sostitutivo. In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui al punto 3). In tal caso l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto, dovuto ai sensi dell'art. 1 del predetto accordo, è determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire. Il riposo settimanale si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro, nel qual caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Art. 55 Ferie

La durata annuale delle ferie è fissata in quattro settimane di calendario, ovvero in 160 ore, nelle quali non rientrano i giorni festivi di cui al numero 3. dell'articolo precedente. Al lavoratore che non abbia maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero. Godimento delle ferie - Le ferie sono irrinunciabili e vanno fruiti, di norma, nell'anno di maturazione. Qualora per imprescindibili esigenze organizzative e/o produttive dell'impresa, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui, le ferie non vengano godute - in tutto o in parte - nell'anno di maturazione, potranno essere godute entro 6 mesi successivi al termine di tale anno. Qualora allo scadere dei suddetti 6 mesi il lavoratore non abbia ancora goduto le ferie arretrate, l'impresa dovrà corrispondergli una indennità equivalente al trattamento economico che gli sarebbe spettato se fosse andato in ferie. Tale indennità deve essergli corrisposta nelle spettanze del mese successivo rispetto al termine di cui al precedente comma e in caso di ritardo dovranno essere applicati gli interessi moratori nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo ed è disposto di comune accordo tra le parti sulla base delle esigenze di lavoro, di norma contemporaneamente per cantiere, per squadra ovvero individualmente nel caso di operai. Rispetto agli impiegati, è possibile un eventuale frazionamento delle ferie su accordo dalle parti: in tal caso 5 giorni lavorativi goduti a titolo di ferie equivalgono a 1 settimana di ferie quando l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni mentre se è su 6 giorni, ad 1 settimana di ferie corrispondono 6 giorni lavorativi goduti. Qualora il periodo di prova termini con l'assunzione del lavoratore, questi ha diritto a godere di tanti 12simi di ferie

quanti sono i mesi di lavoro prestati presso l'impresa in prova. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Sospensione ferie - La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto del lavoratore alle ferie maturate. In caso di malattia durante il godimento delle ferie, queste rimangono sospese quando: - la malattia comporti ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni; - la malattia ha avuto una prognosi superiore a 10 giorni di calendario. Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni aziendali in materia. Richiamo in servizio:

- Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'azienda i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno dalla località di ferie. Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio. Qualora il periodo di ferie sia già stato concordato tra le parti ma a causa di esigenze di servizio il lavoratore si veda costretto a rimandarle, l'impresa è tenuta a rimborsargli eventuali anticipi da quest'ultimo versati per l'organizzazione delle proprie ferie, dietro regolare presentazione della relativa attestazione di spesa.

La quota giornaliera da corrispondere al lavoratore in caso di ferie non godute, è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile di cui all'allegato "A" parte integrante del presente Contratto. Rientro nel paese di origine

- Il lavoratore straniero, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative dell'impresa presso la quale presta servizio, può concordare col datore di lavoro la fruizione continuativa delle ferie e dei riposi annui per il rientro temporaneo nel proprio paese di origine. In tale caso, i riposi annui non saranno corrisposti alla scadenza di ciascun periodo di paga ma con la retribuzione del mese di loro effettiva fruizione, salvo che per sopravvenute esigenze organizzativo/produttive dell'impresa ovvero per problemi personali del lavoratore straniero non vengano goduti, dovendosi pertanto procedere al pagamento cumulativo dei riposi annui accantonati, in occasione della prima scadenza di paga utile. Resta salva anche nei suoi confronti l'obbligo all'osservanza dei periodi collettivi di fruizione delle ferie e delle riduzioni d'orario stabilite per le aziende o per i cantieri. La suddetta fruizione, fatte salve le limitazioni di cui al precedente comma, potrà essere richiesta anche durante il periodo estivo o invernale di chiusura dell'impresa o del cantiere. Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie, saranno oggetto degli accordi integrativi locali. Il suddetto criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Art. 56 Tredicesima mensilità

L'impresa deve corrispondere una tredicesima, Il pagamento di tale mensilità va, normalmente, effettuato non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 57 Premio annuo

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità. Il premio è erogato il 30 giugno di ogni anno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare delle mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 58 Premio di anzianità

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di vent'anni, va corrisposto, annualmente, un premio di fedeltà pari ad una mensilità. Non si computano nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili. Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato.

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

Art. 59 Trattamento in caso di malattia

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta:

- conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi;

per anzianità di servizio da oltre due anni e fino a sei anni compiuti:

- conservazione del posto per nove mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi e del 50% per i restanti mesi;

per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti:

- conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

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

- mesi nove in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto1);
- mesi dodici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto2);
- mesi quindici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto3).

Per i tre mesi aggiuntivi di cui ai punti del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50% per i mesi restanti. Alla scadenza dei termini sopraindicati, l'impresa, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di previsto dal presente CCNL. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto

di impiego con diritto al trattamento economico previsto dal presente contratto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. L'impiegato che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto ed al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso. All'impiegato in prova colpito da malattia non compete il trattamento del presente articolo. La malattia durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata ma, comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Art. 60 Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 59, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza. Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro Istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti.

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

Art. 61 Congedo matrimoniale

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti percepiti nel normale periodo di lavoro.

Art. 62 Maternità e Paternità del Lavoratore

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti. Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti. La dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di

puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936. Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per controlli prenatali;
- b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c. per tre mesi dopo il parto;
- d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso. La dipendente ha inoltre facoltà di:
- e. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;
- f. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicate gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum. Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953. Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari al 100% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980. Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980. I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge. La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età

del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato; I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge. Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'impresa può: a. entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile; b. autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

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

Art. 63 Aspettativa

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni.

Art. 64 Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipendono. Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei Modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in Ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (D.Lgs. 8/6/2001 n. 231) sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali. L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione. Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati. Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa. Risolto il contratto di impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Art. 65 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 100, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue: per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

- mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;

- mesi uno per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego;
- per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci;
- mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;

per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

- mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese. In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà. In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto. L'impiegato già in servizio alla data di già in servizio alla entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

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

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

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

Art. 66 Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 29/5/1982, n. 297, e dalla legge 183 del 10 dicembre 2014.

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

APer l'anzianità maturata dall'1/6/1982 al 30/6/1983 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 del codice civile.

Dall'1/7/1983, con riferimento al sopracitato 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ad personam di merito o collettivi;
- 13° mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori in galleria;
- indennità per lavori in alta montagna.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1/2/1977 al 31/5/1982. B) Per l'anzianità maturata fino al 31/5/1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'impiegato non in prova spetterà una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico, da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia. Inoltre all'impiegato proveniente dalla categoria operai spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 30/6/1979, e di 23/30 per l'anzianità maturata dopo tale data. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai nn. dell'art. 43 computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e della indennità di contingenza maturata dall'1/2/1977 in poi. Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Art. 67 Indennità in caso di morte o di invalidità permanente

In caso di morte dell'impiegato le indennità devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini fino al secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del codice civile. È nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione dell'indennità.

Art. 68 Certificato di lavoro

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, dell'impiegato, l'impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione dello stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate. Restano ferme le disposizioni previste dalla legge 10/1/1935, n. 112 relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro o sulla scheda professionale.

Art. 69 Quote sindacali

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

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

Art. 70 Classificazione del personale

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

Livelli	Categorie	Parametri
7°	Quadri e impiegati di 1a super	205
6°	impiegati di 1a	180
5°	impiegati di 2a	150
4°	impiegati e operai di quarto livello	139
3°	Impiegati di 3° e operai specializzati	130
2°	Impiegati di 4° e operai qualificati	115
1°	Impiegati di 4° primo impiego e operai comuni	100

La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale e pertanto non intende modificare, tra l'altro, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che sono previsti, rispettivamente per i quadri, gli impiegati e per gli operai, dalle disposizioni di legge, di accordi interconfederali e di contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali. Pertanto, fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui agli allegati A) e B), l'assegnazione delle categorie e l'incasellamento delle qualifiche vengono fatte in base ai seguenti criteri:

7° LIVELLO

QUADRI

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della legge 13/5/1985, n. 190, si conviene che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli inquadrati nel 7° livello, che oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

IMPIEGATI DI 1a CATEGORIA SUPER

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

6° LIVELLO

IMPIEGATI DI 1a CATEGORIA

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

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

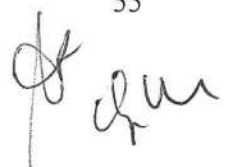
5° LIVELLO

IMPIEGATI DI 2a CATEGORIA

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

IMPIEGATI TECNICI DI 2a CATEGORIA

- Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori, provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.
- Tecnico che provvede allo sviluppo in fase di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statistici e metrici relativi.
- Disegnatore di concetto con responsabilità della interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni.



- Analista impiegato che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico. Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni, concorda con gli utenti i documenti di input e output; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche.
- Capo impianto/venditore: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale, compresa la dosatura e la pesatura.
- Operatore di centrale: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo attende al funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata e/o con più punti di carico. Svolge inoltre i compiti indicati per l'operatore di centrale di IV livello comprese le operazioni di dosatura e pesatura.
- Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico; opera in un singolo settore di scavo.
- Capocantiere di edilizia storica: lavoratore altamente qualificato che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere.
- Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.
- Restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. È in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso. Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro. Operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di "Restauratore di beni culturali".

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2a CATEGORIA

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

ASSISTENTE DI CANTIERE DEL RECUPERO

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

4° LIVELLO

ASSISTENTE TECNICO (GIÀ DI 3a CATEGORIA)

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

PROGRAMMATORE

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

ADDETTO ALLA GRAFICA TECNICA

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

OPERATORE PER IL RECUPERO ARCHITETTONICO

Lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno. È in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica. Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale

OPERATORE PER IL RESTAURO DI BENI CULTURALI

Lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate. Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue autonomamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici Operatore in possesso dei requisiti minimi ai sensi di legge.

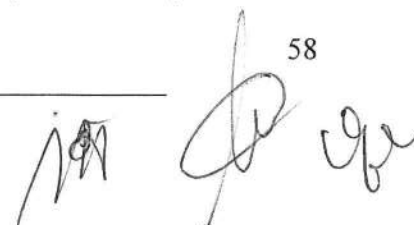
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

Impiegato che, nell'ambito di strutture organizzative complesse, oltre i compiti dell'impiegato di 3° livello, esegue con autonomia e con l'apporto di particolare e comprovata competenza operazioni specifiche superiori a quelle del 3° livello e sotto la supervisione ed il coordinamento di impiegati appartenenti al 5° livello. Lavoratore che autonomamente, nell'ambito dei lavori di scavo di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse storico urbanistico, opera con comprovata specifica esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in Enti di formazione del settore esegue lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo e di affreschi, di recupero e bonifica di reperti murari e strutturali con aggiunta di lavori di recupero di costruzioni ed edifici sottoposti a tutela delle varie sovrintendenze. Progettista cad che sulla base di indicazioni tecniche elabora progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (cad) curandone i dettagli grafici ed esecutivi.

OPERAI DI QUARTO LIVELLO

Appartengono a tale categoria esclusivamente gli operai sotto indicati:

- lavoratore con conoscenza ed esperienze pluriennali sulla tecnica di muratura e di carpenteria, con capacità di interpretare il disegno e di ottimizzare le fasi di muratura e di carpenteria, che esegue con continuità ed ampia autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria;
- operatore di centrale:
 - addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento delle centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne;
 - addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento.
 - addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto.
- manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo; ➤ lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento;
- addetto al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione;
- addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura;
- addetto con carattere di continuità al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e di rinforzi lineari in acciaio zincato opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento procedendo per strati successivi subparalleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere;
- imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere;
- operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.
- rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori di sua specialità diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di



procedure. Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 3° livello e le seguenti ulteriori lavorazioni:

- ricognizioni con analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;
- elabora relazioni specialistiche con autonoma capacità di interpretazione del progetto anche in fase esecutiva, adattando il progetto stesso alle condizioni e agli imprevisti riscontrati in parete;
- legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
- coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico-progettuali;
 - riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;
 - lavoratore che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo/organizzativa, conduce gru sperimentali di grandi dimensioni e complessità, escluse le gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio;
 - tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, l'assiematura, la curvatura di elementi di tubazioni su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti;
 - giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in discendente e CO2, di qualità di 1a e 2a passata, di riempimento e finitura su tubazioni in acciaio al carbonio;
 - palombaro di prima che esegue rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;
 - nostromo di prima;
 - addetto al coordinamento ed alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseformi mobili per getto di travi insito;
 - colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.

3° LIVELLO

IMPIEGATI DI 3a CATEGORIA

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

IMPIEGATI TECNICI DI 3a CATEGORIA

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

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 3a CATEGORIA

- Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.
- Operatore - impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla da console i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.

OPERAI SPECIALIZZATI

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

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

- Addetto ad opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili o industriali, di qualsiasi difficoltà:
 - manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
 - manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
 - manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
 - esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolanti;
 - posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti.
 Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, predisporre il lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo, ecc.) e che presentano particolari difficoltà di esecuzione.
- Linoleista: che posa linoleum di particolare pregio su qualsiasi superficie.
- Pavimentatore: che esegue tipi di pavimentazione in gres, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana ed alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.
- Vetrocementista: che esegue, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.
- Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Quando la mansione di caposquadra si esercita su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che esegue la saldatura alluminotermica delle rotaie, compresi l'allineamento, il livello, la stuccatura, i tagli con cannello e tutte le altre operazioni accessorie.
- Motorista o meccanico o elettricista: che esegue nel cantiere - anche per i lavori dell'armamento ferroviario-in officina o su natanti, ordinari e riparazioni e installazioni.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore - pesatore: operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel secondo livello, provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.
- Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scraper, finitrici, motorgreder, ruspa e simili; addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 q.li: che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante, alla riparazione della macchina in genere, al montaggio e smontaggio, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Macchinista di locomotive a vapore per decauville e di rulli compressori stradali di peso superiore a 25 tonnellate: addetto alla conduzione della macchina e all'esecuzione di lavori di ordinaria manutenzione della stessa; provvede alla sua riparazione anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione della macchina e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, ivi

compresa la riparazione delle parti meccaniche in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

- Pompista: addetto alla conduzione della macchina ed al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpompe, la riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari: in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato o padrone al comando, il capo pontone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati.
- Giuntista: colui che esegue con autonomia esecutiva e lettura e interpretazione del disegno, giunzioni e collegamenti di cavi e reti telefoniche complesse, anche funzionanti a bassa e/o alta frequenza, con capacità di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e/o la scelta e la introduzione dei carichi e lettrici di compensazione, e/o cariche di pupinizzazione e/o giunzione e attestazione cavi ottici.
- Guardiafili: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici, e segnalamenti in genere.
- Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.
- Tesatore linee AT-MT.

2° LIVELLO

IMPIEGATI DI 4a CATEGORIA

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

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

OPERAI QUALIFICATI

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

- Carpenterie: operaio che esegue in legno o in ferro lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per il carpentiere specializzato.
- Muratore: operaio che esegue lavori propri della categoria non indicati per il muratore specializzato.
- Pontatore: operaio che esegue in legno o ferro, impalcature di servizio con elementi obbligati e predisposti per qualsiasi tipo di ponteggio.
- Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete e di solaio, di rampe scale, etc..

- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi d'acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Addetto ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi.
- Addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Imboscatore o armatore: operaio che esegue lavori di armamento di gallerie, di pozzi, di scavi, di fognature, non indicati per gli specializzati.
- Minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il forchino.
- Cementista per getti in cemento armato: operaio che cura i piani di lavoro.
- Cementista per pietra artificiale.
- Scalpellino e martellista per pietra artificiale.
- Falegname: operaio che esegue lavori di riquadratura, di posa in opera di serramenti, di riparazione e lavori normali di cantiere.
- Decoratore, verniciatore, imbiancatore, colorista, tappezziere: addetto, nei lavori civili, alla verniciatura, imbiancatura, coloritura ed all'applicazione di parati comuni su superfici, intonaci, infissi, serramenti e vari; addetto, nei lavori industriali, alla verniciatura di carpenterie metalliche, carroponti, tralicci, macchinari, ecc., all'imbiancatura, alla coloritura di superfici murali di capannoni; addetto anche all'esecuzione di lavori di sabbiatura, lavaggi con pompe ad alta pressione e spruzzatura di qualsiasi tipo di prodotto con impianti idonei e che provvede altresì all'ordinaria manutenzione degli stessi; addetto comunque a lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati.
- Stuccatore comune, riquadratore di soffitti e pareti.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento idoneo a:
 - provvedere alla dosatura e miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione;
 - svolgere le attività proprie della categoria che non presentino;
 - risolvere particolari difficoltà, quali ad esempio:
 - eseguire manti impermeabili; - mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali;
 - eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti.

È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista:
 - che esegue pavimenti e rivestimenti a mosaico con materiale comune, diverso da quello indicato per gli operai specializzati della categoria.
- Pavimentatore: che posa in opera pavimenti di tipo comune i quali non presentano particolari di rilievo.

1° LIVELLO

IMPIEGATI DI 4a CATEGORIA PRIMO IMPIEGO

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

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

Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto anche presso diverse aziende, un biennio di servizio nella specifica mansione. Resta inteso che l'anzianità utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione.

OPERAI COMUNI

Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti al lavoro o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni. In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purché non siano operai qualificati. A titolo di esempio sono considerati operai:

Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: la correzione di malte al piano di lavoro, il 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 specificamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione di sottofondi grezzi, ecc.).

Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, ecc. proprie dei cantieri di prefabbricazione:

al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti già predisposte;

al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno;

alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (foglie di tesserine, piastrelle in cotto gres, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere; al getto di calcestruzzo negli stampi; alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scala, ecc.;

alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;

all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento precompresso;

al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti ed altre opere di edilizia speciale;

alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, etc.

Addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.

Terrazziere: addetto all'esecuzione di lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura.

Calcinaio o calcinaio.

Piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati.

Massicciatore stradale.

Battitore o aiutante posatore stradale.

Spezzatore o spaccapietre o pietriscante.

Aiuto decoratore, aiuto verniciatore: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria, comunque che esegue lavori di preparazione, imbiancatura, coloritura e verniciatura semplice e lavori di carattere industriale.

Aiuto tappezziere: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.

Aiuto posatore di pavimenti e rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati.

Arrotatore o molatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.

Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: operaio al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempre che non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato), che esegue, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è affiancato nella esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: provvedere alla fusione del bitume e catrame e loro miscele e alla manutenzione delle relative caldaie; eseguire giunti e sigillature con mastici; applicare vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili e sui sottofondi; eseguire la granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere; manovrare gli argani; eseguire lavori di disfacimento, carico e scarico, pulizia generale; trasportare dei materiali bituminosi fusi. Gettatore o tubista in cemento. Addetto all'uso di vibrator per strutture cementizie.

Addetto all'uso di martelli pneumatici.

Addetto all'uso di vibrator, sifoni, pipe e lance di acqua, nei lavori in cassoni ad aria compressa.

Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami; colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatoi; colui che colloca in sede le rotaie e gli organi di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario e dei deviatoi, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatoi esegue le operazioni inverse; colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami; colui che aiuta il saldatore nelle operazioni di saldatura allumino termica delle rotaie; colui che nei lavori di scavo compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere; - colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.

Addetto nei lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri di questi ultimi, lavorazioni complementari.

Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, blocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers).

Frenatore: addetto a cave di sabbia od al cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.

Aiuto pontatore.

Aiutante fuochista.

Addetto a trasporti con decauville.

Addetto a lavori di copertura e scopertura e lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.

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

Art. 71 Lavoro a tempo parziale

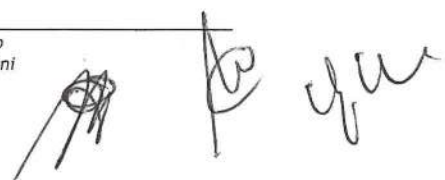
Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL, potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati: • volontarietà di entrambi le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge; • compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta; • 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; • applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part time secondo la regola della proporzionalità. Le modalità attuative del lavoro part-time di cui al comma precedente potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto). L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time deve avvenire con atto scritto nel quale devono essere precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno - l'eventuale durata predeterminata e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno. La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali. L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nei singoli cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito. L'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli

operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa. Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la R.S.U. o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare. Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7 e 8 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate. Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato. Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20. Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul TFR. E' facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche). La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale. In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare. Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alle RSU o in mancanza alle organizzazioni territoriali sindacali.

Art. 72 Lavoro delle donne e dei fanciulli e tutela della maternità

L'ammissione al lavoro e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge Al fine di praticare azioni positive per le lavoratrici già inserite nel settore saranno costituite Commissioni paritetiche costituite dalle Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali stipulanti il presente CCNL. Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge. Per il lavoratore padre si fa riferimento alle norme di legge vigenti. La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo



comma, del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione. I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato C) del presente CCNL. Art. 79 Lavoratori extracomunitari Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le parti realizzeranno presso le proprie sedi e articolazioni territoriali idonei corsi di formazione ai sensi del D.lgs 81/08 e s.m.i..

Art. 73 Igiene e ambiente di lavoro

Al fine di rispettare i requisiti di legge finalizzati a tutelare la Salute e la sicurezza dei lavoratori, le imprese sono tenute a applicare le disposizioni e a rispettare gli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i. Al Titolo II Capi I È istituito il libretto sanitario e dei dati biostatistici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

1. eventuali visite di assunzione;
2. visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
3. controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge n.300/1970;
4. visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge n.300/1970;
5. infortuni sul lavoro;
6. malattie professionali;
7. assenze per malattia e infortunio. Il libretto sarà fornito sulla base di un fac-simile predisposto dalle Parti, e distribuito in duplice copia di cui una al lavoratore l'altra all'impresa con vincolo di segretezza.

Le modalità per le registrazioni sul libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. È istituito, secondo un fac-simile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatistici la cui adozione è demandata alle Organizzazioni territoriali. Le disposizioni contrattuali di cui al presente punto 1. saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo al servizio sanitario nazionale. Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Art. 74 Sicurezza sul lavoro

Le Parti Nazionali sottoscritte ribadiscono il carattere prioritario del tema della sicurezza sul lavoro, per le implicazioni sociali e produttive da esso prospettate. Ritengono pertanto necessaria una politica attiva della sicurezza, mediante lo sviluppo ed il potenziamento delle iniziative finora assunte e l'apprestamento di una pluralità di interventi, tra loro connessi, con l'obiettivo del miglioramento della organizzazione della cultura sicurezza e dell'igiene del lavoro nei cantieri e delle condizioni lavorative ambientali. Piani di sicurezza e coordinamento - PSC I piani di sicurezza e coordinamento redatti a cura del committente devono essere rispondenti ai requisiti tecnici definiti nell'apposito regolamento, anche con riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici. Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli artt. 101 e 102 del D. Lgs n. 81/2008, in particolare per quanto concerne l'obbligo



dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i rappresentanti della sicurezza (RLS) per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa. Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni.

Nell'ambito delle loro attribuzioni i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza. In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito dal D.P.R. n. 222/2003 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse. Assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro Le parti rilevano che sull'industria delle costruzioni gravano pesanti oneri impropri anche connessi alla struttura della tariffa dei premi dovuti all'Inail e concordano di assumere nelle sedi competenti le iniziative necessarie per il superamento di tale situazione. Normativa tecnica Constatato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956, le parti concordano sull'esigenza che venga predisposta una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione produttiva e nell'assetto tecnologico dell'industria delle costruzioni. A tal fine si rende necessario che il Parlamento conceda una specifica delega al Governo che vedrà le parti impegnate per una soluzione positiva.

Art. 75 Rappresentante per la sicurezza

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'art.19 della legge n.300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A..In assenza delle suddette rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Il rappresentante per la sicurezza, RLS, di cui ai commi precedenti, assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. È inoltre informato e formato così come previsto dal d. lgs. 81/08 partecipando ai corsi anche in modalità e-learning o videoconferenza. In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale; gli accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità. Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31/12/21 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi. La Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è incaricata di effettuare una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui al decimo comma, da portare a conoscenza delle parti nazionali. Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008; in particolare:



- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
 - è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 - è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di primo soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37, D.Lgs n.81/2008 anche in modalità e-learning o videoconferenza;
 - promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
 - fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 - avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

- una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
- il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25. Il rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

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

I rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento alle unità produttive del territorio o del

comparto di rispettiva competenza individuate dalle norme di legge. Nel caso di rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali. Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente CCNL utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti. I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

In applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. 9/4/2008, n. 81 e dall'accordo interconfederale 22/6/1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori anche in modalità e-learning o videoconferenza. Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione. Alla formazione del rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico (circolare 129/2012 Min. Lavoro) di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi. La presente disciplina è stabilita in attuazione del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 76 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione

A) A norma dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al 1° e 2° comma.

B) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti. I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni

affinché dagli Organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma 1, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia. Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale della Scuola edile. Il lavoratore potrà richiedere permessi per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti. Il lavoratore potrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 6. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 77 Diritto allo studio

A norma dell'art. 10 della legge 20/5/1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti. I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma primo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia. Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale della Scuola Edile.

Il lavoratore potrà richiedere permessi per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi

retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti. Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma sesto. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

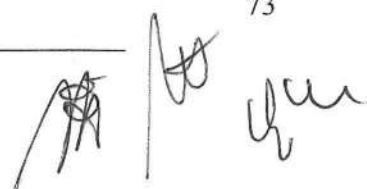
Art. 78 Formazione professionale

Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire. Le Parti contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese. Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria. Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati sedi territoriali costituiti in seno alle parti firmatarie del presente CCNL. È affidato a tali parti il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.

Art. 89 Disciplina dell'apprendistato La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge vigenti. La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalle Scuole di formazione accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Art. 90 Contratto a termine In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 6/9/2001, n. 368 e s.m., il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23/7/1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi



dell'art.8,comma2,dellalegge23/7/1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato; • da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08/ e successive modifiche. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7 del citato D.Lgs. n. 368/2001, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25 % dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore. La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente. Visto l'Avviso Comune del 10/4/2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4 bis, del citato D.Lgs. n. 368/2001 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta. In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente all'Ance fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine. Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni. Le predette informazioni saranno fornite alle RSU e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dai punti 1.7 e 1.8 del sistema di concertazione e informazione del vigente CCNL.

Art. 79 Contratti di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato nel lavoro. La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi. Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Nel contratto verranno indicati:

- la durata;

- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

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

Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato. Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

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

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 16 ore. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato. Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia. Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli artt. 2 e 42 del vigente CCNL. L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 43 del vigente CCNL. Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il CCNL.

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

Art. 80 Somministrazione di lavoro

In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. n. 276/2003, che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 29/1/2002 e 10/9/2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione. La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi: punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione; per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23/7/1991 n. 223, che abbiano riguardato ai lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 e successive modifiche;
- per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VII del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni;
- per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- per lavori subacquei con respiratori;
- per lavori in cassoni ad aria compressa;
- per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopraindicate. Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 93, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368 del 6/9/2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di



somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore. La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Art. 81 Smart Working

Lo smart-working, il lavoro cosiddetto "intelligente" o "agile" sull'organizzazione degli orari di lavoro, consente ai dipendenti dell'azienda di svolgere la loro opera da un luogo fisico diverso rispetto alla sede aziendale, e anche con articolazione diversa dell'orario, al fine di conciliare al meglio l'attività lavorativa con le proprie esigenze personali e familiari. Lo smart-working può essere consentito tramite richiesta scritta per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza. I lavoratori, interessati potranno effettuare la propria prestazione lavorativa sia presso la propria residenza o presso altro luogo idoneo che trovi le condizioni per farlo al meglio delle sue possibilità, mediante l'utilizzo della tecnologia potendo comunicare e collaborare con il proprio team, senza essere presente fisicamente in ufficio. Quanto non espressamente menzionato dal presente articolo viene rimandato alla legge 81 del 2017 con particolare riferimento agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati e diritto alla disconnessione

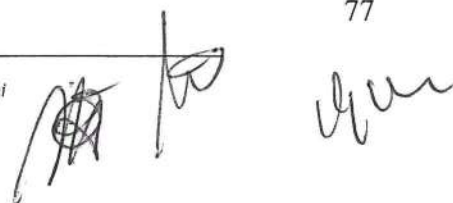
Art. 82 Distacco

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante. Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante. Art. 95 Assenze Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento. In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico. Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia. In caso di infortunio, il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa. Ferme restando le procedure previste dalla legge 20/5/1970, n. 300, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione. In caso di recidiva l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione. Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:

- nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
- in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge



20/5/1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative. Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa. Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici e per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore. Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa Edile per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

Art. 83 Provvedimenti disciplinari

1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20/5/1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- * rimprovero verbale;
- * rimprovero scritto;
- * multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 43 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 23;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali dell'1/3/2007, attuativo del D. Lgs. n. 196/2003;
- trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

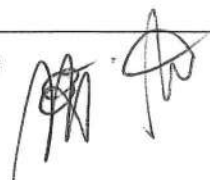
In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto.

È fatto salvo quanto previsto per il licenziamento senza preavviso. Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

Art. 84 Licenziamenti

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 10/12/2014, n. 183, 15/7/1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20/5/1970, n. 300 e dalla legge 11/5/1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- Per riduzione di personale;
- Per motivi economici
- Per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15/7/1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- Per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - Insubordinazione o offese verso i superiori;
 - Furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - Qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoriamente, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
 - Riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
 - Abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
 - Rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - Assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98;
 - Recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
 - Grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali. Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione. In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge. Secondo le disposizioni introdotte dalla Legge 183 del 10 dicembre 2014, per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, è escluso, in caso di licenziamento economico, la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, fatto salvo il diritto alla reintegrazione per licenziamenti nulli e discriminatori o a fattispecie per motivi disciplinari ingiustificati. In caso di licenziamento per motivi di ristrutturazione o di crisi, il lavoratore avrà diritto ad un risarcimento.



Art. 85 Rappresentanza sindacale unitaria conciliazione delle controversie

a) Nei cantieri di durata superiore a sei mesi, qualora l'impresa principale o aggiudicataria o, in caso di associazione temporanea o consorzio, l'impresa mandataria o capofila, occupi nel cantiere meno di 16 dipendenti si procede alla elezione di un rappresentante sindacale unitario dell'impresa medesima, allorché il numero complessivo dei lavoratori occupati nel cantiere raggiunga il numero di 25, sempreché non sia inferiore a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa principale e rispettivamente il numero complessivo dei dipendenti delle imprese subappaltatrici per lavorazioni rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL. Sulla base dei requisiti numerici di cui alla lettera a), il rappresentante sindacale unitario dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila è eletto al loro interno dai lavoratori occupati nel cantiere dipendenti dall'impresa stessa e svolge le proprie funzioni nei confronti di tale impresa per l'unità produttiva medesima. Il rappresentante sindacale unitario eletto a norma dei commi precedenti, decade automaticamente quando il numero complessivo dei dipendenti del cantiere, individuato secondo i criteri di cui alla lettera a), scende al di sotto di 20. Nell'ipotesi di cui alla lettera a), in aggiunta al rappresentante sindacale unitario è eletto il rappresentante per la sicurezza dai lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila.

È compito della rappresentanza sindacale unitaria di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto delle norme del contratto nazionale e degli accordi locali applicabili nel cantiere a norma dell'art. 38 e, in particolare, delle discipline:

- sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti;
- sulla prevenzione degli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, tramite il rappresentante per la sicurezza;
- sul lavoro a cottimo; • all'orario di lavoro;
- sulla classificazione dei lavoratori.

Art. 86- Commissione Paritetica di Garanzia

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

La Commissione ha pertanto i compiti di:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione nell'impresa del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole imprese tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva: il controllo è effettuato anche su richiesta del RSA ovvero dell'OO.SS. stipulante territorialmente competente;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L. nel suo statuto e nel regolamento attuativo;

- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello.

Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle eventuali Commissioni Regionali, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti. A pena di decadenza, le imprese sono tenute a dare alla Commissione Nazionale di Garanzia preventiva comunicazione della volontà di stipulare nuovi contratti a termine. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e riunione

- La Commissione Nazionale di Garanzia è composta in misura paritetica da membri nominati dalle Organizzazioni datoriali e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L..

Convocazione della Commissione

- Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene istituita una Segreteria su indicazione delle Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Istruttoria e decisione - Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione. I componenti della Commissione sono nominati in numero uguale rispettivamente dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, in ragione queste ultime di due rappresentanti per ciascuna di esse.

Qualora insorga controversia individuale o plurima sull'applicazione del presente contratto o degli accordi locali di cui all'art. 38 e in particolare delle discipline relative alle materie di cui al precedente comma, sarà operato il tentativo di conciliazione tra la rappresentanza unitaria sindacale e la Direzione aziendale. In caso di mancato accordo, la controversia stessa sarà deferita all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni stipulanti il presente contratto, per un ulteriore tentativo di conciliazione, da esperirsi nel termine di 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Organizzazione territoriale della richiesta avanzata dall'altra Organizzazione territoriale. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione di cui ai commi precedenti e fino ad esaurimento della procedura nei tempi previsti non si farà ricorso ad azioni dirette. Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto non risolte dalle competenti Organizzazioni territoriali saranno demandate alle Associazioni nazionali stipulanti.

Art. 87 Assemblee

Nell'unità produttiva (cantiere o stabilimento o sede o filiale o ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro, nonché nei limiti di dieci ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro. Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalla rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno. Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. Le assemblee debbono tenersi nei giorni di prestazione lavorativa, in locali o luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale unitaria. Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta. Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro. Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta. Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, danno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno. Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi di cui al primo comma della lettera B) al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24, dalla percentuale di cui alla lettera B) dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art. 18.

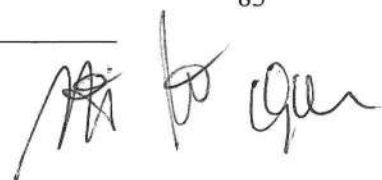
Art. 88 Cariche sindacali e pubbliche

1. La concessione di permessi retribuiti ai componenti della rappresentanza sindacale unitaria è disciplinata dall'art. 23 della legge 20/5/1970, n.300. 2. Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino a otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale. Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda da cui il lavoratore dipende.

I permessi di cui alla presente lettera 2. sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale. 3. Nei casi di cui alle lettere precedenti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'articolo 24, dalla percentuale di cui alla lettera B) dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art.18. 4. Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori richiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge 20/5/1970, n.300.

Art. 89 Affissioni

La rappresentanza sindacale unitaria ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Art. 105- Tutele contro discriminazioni, molestie e mobbing del lavoratore Le Parti stipulanti il presente Contratto riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e - inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali. Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione di genere, razza, credo religioso o politico, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore e della lavoratrice, sfruttamento del lavoro fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale e fisica volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori. In caso di denuncia di molestie sessuali ovvero di grave sfruttamento subito da parte lavoratrici o lavoratori sul luogo di lavoro, la RSA, le Organizzazioni sindacali territoriali e la Direzione aziendale sono tenute ad attivarsi senza ritardo ai sensi del presente Contratto e nel pieno rispetto delle norme di legge, garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte. Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima. Commissione Paritetica di Tutela - Le Parti stipulanti hanno pertanto deciso di costituire un'apposita Commissione Paritetica di Tutela, anche in seno alla Commissione Paritetica di Garanzia, al fine di salvaguardare i lavoratori e le lavoratrice nell'ambito del luogo di lavoro contro atti e comportamenti ostili messi in atto dai propri colleghi ovvero dai superiori, che assumano le caratteristiche della discriminazione, della molestia, della



persecuzione fino alla violenza psicologica e/o fisica. La Commissione Paritetica è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati. Procedura e sanzioni - Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale di Tutela il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle discriminazioni e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni. Obblighi delle imprese - Le imprese devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. ovvero le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri lavoratori e a contrastare con fermezza, applicando i provvedimenti disciplinari previsti dal presente Contratto e le sanzioni individuate dalla Commissione di Tutela, i casi che si dovessero presentare all'interno dei luoghi di lavoro e in cantiere.

Art. 90 ORGANISMO PARITETICO

Gli Organismi Paritetici hanno il compito di:

- Programmare attività formative;
- Ricevere le richieste di collaborazione ed eventualmente esprimere parere sulla formazione dei lavoratori e degli RLS ai sensi del comma 12 art 37 d. lgs 81/08
- Asseverare i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 30 d. lgs 81/08 in tema di responsabilità penale individuale e dell'ente ex d. lgs 231/2001
- Formare i RLST
- Effettuare sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza
- Raccogliere ed elaborare le buone prassi
- Sviluppare azioni inerenti la salute, sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro
- Svolgere ogni altra funzione a loro assegnata dalla legge o dai CCNL di riferimento

Art. 91 Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di leggi vigenti. I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dalle imprese sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge del presente contratto. Art. 109 Decorrenza e durata Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 07/11/2023.

~~10~~

10 1/2

ALLEGATO A)

Valori mensili dei minimi di paga base e stipendi

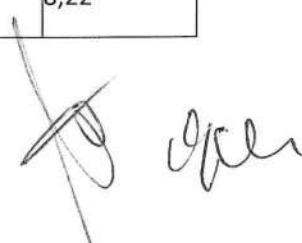
Minimo di paga base e stipendio	1/1/2021			
	PAGA BASE	EX CONTINGENZA	E.D.R.	TOTALE
7° livello	1.804,86	534,28	10,33	2.349,47
6° livello	1.611,48	529,11	10,33	2.118,92
5° livello	1.343,04	522,91	10,33	1.849,28
4° livello	1.244,10	520,12	10,33	1.749,55
3° livello	1.164,12	517,85	10,33	1.668,30
2° livello	1.027,85	515,27	10,33	1.533,45
1° livello	895,30	512,58	10,33	1.403,21

La retribuzione degli operai è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione oraria degli operai di produzione anche ai fini dei vari istituti contrattuali si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma di legge e di contratto.

Tabella dei minimi di paga base oraria degli operai

	1/1/2021			
	PAGA BASE	EX CONTINGENZA	E.D.R.	TOTALE
V° livello	7,76	3,09	0,06	10,91
IV° livello	7,19	3,06	0,06	10,31
3° livello	6,72	3,02	0,06	9,8
2° livello	5,94	3,01	0,06	9,01
1° livello	5,17	2,99	0,06	8,22



Lavoratori discontinui
Minimi orari

MINIMI PAGA BASER E DI STIPENDIO LAVORATORI DISCONTINUI art. 6 CCNL	1/1/2021			
	PAGA BASE	EX CONTINGENZA	E.D.R.	TOTALE
	4,059	2,464	0,050	6,573

Minimi di paga base oraria apprendisti operai

Livello finale	1/6/2008	1/1/2009		
4° livello	5,16	5,33		
4° livello primo inserimento	4,64	4,80		
	(prima metà apprendistato)	(prima metà periodo di apprendistato)		
	periodo di			
	5,16	5,33		
	(seconda metà periodo di apprendistato)	(seconda metà periodo di apprendistato)		
3° livello	4,64	4,80		

Handwritten signatures:

3° livello primo inserimento	3,97 (prima metà apprendistato) periodo di	4,10 (prima metà periodo di apprendistato)		
	4,64 (seconda metà periodo di apprendistato)	4,80 (seconda metà periodo di apprendistato)		
2° livello	3,97	4,10		
2° livello primo	3,97	4,10		

Minimi di paga base oraria apprendisti operai ai sensi della legge n. 25/1955

	1/6/2008	1/1/2009
Primo semestre	2,78	2,88
Secondo semestre	3,02	3,12
Terzo semestre	3,25	3,36

Quarto semestre	3,48	3,60
Quinto semestre	3,71	3,84
Sesto semestre	3,95	4,08

ALLEGATO B

Minimi di stipendio mensile per gli impiegati

	1/6/2008	1/1/2009
1° Categoria super	1.372,56	1.418,71
1a Categoria	1.235,29	1.276,83
2 a Categoria	1.029,40	1.064,02
Impiegato di quarto livello	960,80	993,11
3 a Categoria	892,16	922,16
4 a Categoria	802,95	829,95
4 a Categoria 1° impiego	686,28	709,36

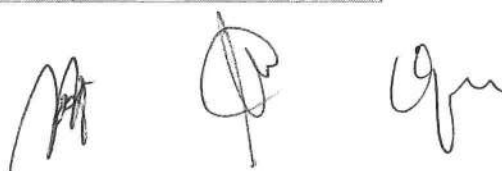
Minimi di stipendio mensile apprendisti impiegati

Livello finale	1/6/2008	1/1/2009
5° livello	960,80	993,11
5° livello primo impiego	892,16	922,16
	(prima metà periodo di apprendistato)	(prima metà periodo di apprendistato)
	960,80	993,11
	(seconda metà periodo di apprendistato)	(seconda metà periodo di apprendistato)
4° livello	892,16	922,16

	802,95			829,95	periodo	
	(prima metà periodo di apprendistato)			(prima metà periodo di apprendistato)		
4° livello primo inserimento						
	892,16			922,16		
	(seconda metà periodo di apprendistato)			(seconda metà periodo di apprendistato)		
3° livello	802,95			829,95		
	686,28			709,36		
	(prima metà periodo di apprendistato)			(prima metà periodo di apprendistato)		
3° livello primo inserimento						
	802,95			829,25		
	(seconda metà periodo di apprendistato)			(seconda metà periodo di apprendistato)		
2° livello	686,28			709,36		
2° livello primo inserimento	686,28			709,36		

Minimi di stipendio mensile apprendisti impiegati ai sensi della legge n. 25/1955

	1/6/2008	1/1/2009
Primo semestre	535,30	553,30
Secondo semestre	579,90	599,40
Terzo semestre	624,51	645,51



Quarto semestre	669,12	691,62
Quinto semestre	713,73	737,73
Sesto semestre	758,34	783,84

3) Retribuzione diretta netta

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al primo comma del punto 1), detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al punto 2).



