

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 24 giugno 2008, in Roma

t r a

AGCI - PSL, ANCPL - Legacoop e Federlavoro e Servizi/Confcooperative

e

la Fe.n.e.a.l.-U.I.L., la F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del c.c.n.l. 24 maggio 2004 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini.

- I ART. 42 – ASSUNZIONE E DOCUMENTI
 Allegato 1
- II ART. 43 – PERIODO DI PROVA
 Allegato 2
- III ART. 44 – MUTAMENTO DI MANSIONI
 Allegato 3
- IV ART. 45 – MANSIONI PROMISCUE
 Allegato 4
- V ART. 46bis – RIPOSI ANNUI
 Allegato 5
- VI ART. 49 – SOSTE DI LAVORO E RECUPERI
 Allegato 6
- VII ART. 57 – FESTIVITA'
 Allegato 7
- VIII ART. 58 – ACCANTONAMENTI CASSA EDILE
 Allegato 8

- IX ART. 59 – LAVORO STRAORDINARIO,
NOTTURNO E FESTIVO
Allegato 9
- X ART. 60 – INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI
Allegato 10
- XI ART. 66 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA
Allegato 11
- XII ART. 72 – PREAVVISO
Allegato 12
- XIII ART. 73 – VERSAMENTI IN CASSA EDILE
Allegato 13
- XIV ART. 6 – SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Allegato 14
- XV ART. 104 – DOVERI DELL'IMPIEGATO E
DISCIPLINA AZIENDALE
Allegato 15
- XVI ART. 101 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI
DIMISSIONI
Allegato 16
- XVII ART. 15 – QUADRI
Allegato 17
- XVIII ART. 14 – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI
Allegato 18
- XIX ART. 30/BIS LETTERA A) – LAVORO A TEMPO PARZIALE
Allegato 19
- XX ART. 29 – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO
Allegato 20
- XXI ART. 75 – FORMAZIONE PROFESSIONALE
Allegato 21
- XXII ART. 47BIS – REPERIBILITA' ⁷
Allegato 22
- XXIII ART. 30BIS LETTERA B) – CONTRATTO A TERMINE
Allegato 23
- XXIV ART. 31 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
Allegato 24

- XXV ART. 32 – LICENZIAMENTI
Allegato 25
- XXVI ART. 92 – TRASFERIMENTI
Allegato 26
- XXVII ART. 85 – FERIE IMPIEGATI
Allegato 27
- XXVIII ART. 41 – DECORRENZA E DURATA
Allegato 28
- XXIX APE ORDINARIA
Allegato 29
- XXX DICHIARAZIONE CONGIUNTA
Allegato 30
- XXXI ART. 29BIS - LAVORI USURANTI E LAVORI PESANTI
Allegato 31
- XXXII PRESTAZIONI AGGIUNTIVE RICONOSCIUTE IN
FAVORE DEGLI APPRENDISTI
Allegato 32
- XXXIII CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO
Allegato 33
- XXXIV AGENDA PER IL TAVOLO DI CONCERTAZIONE CON IL MINISTERO
DEL LAVORO DEL 31 GENNAIO 2007
Allegato 34
- XXXV CONGRUITA' CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE
NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI
Allegato 35
- XXXVI AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE
E DI STIPENDIO
Allegato 36

Letto, confermato e sottoscritto

AGCI - Produzione e Servizi di Lavoro

FE.N.E.A.L.-U.I.L.

ANCPL – Legacoop

F.I.L.C.A.-C.I.S.L.

Federlavoro e Servizi/Confcooperative

F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L

Art. 42 - Assunzione e relativa documentazione (Operai)

Gli operai devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

- 1) la data di assunzione,
- 2) la qualifica, il livello di inquadramento e il titolo della mansione;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) la tipologia di rapporto di lavoro subordinato, con indicazione del termine di scadenza se trattasi di rapporto a tempo determinato;
- 5) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e il Contratto Integrativo Territoriale applicati;
- 6) la sede di lavoro;
- 7) il trattamento retributivo iniziale, anche con eventuale rinvio alle norme dei contratti collettivo nazionale e territoriale applicati.

All'atto dell'assunzione l'operaio è tenuto a presentare:

- a) la carta d'identità (o altro documento equipollente) e nel caso si tratti di cittadino straniero l'eventuale documento (permesso di soggiorno o altro) che legittima la sua presenza lavorativa in Italia secondo la legislazione vigente;
- b) la documentazione comprovante il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- c) i prescritti documenti Inps di cui il lavoratore sia in possesso;
- d) il documento recante il numero di codice fiscale;
- e) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio;
- f) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

Se richiesto dall'azienda, l'operaio è tenuto a conservare sul luogo di lavoro copia della comunicazione preventiva di assunzione o della dichiarazione di assunzione, con indicazione degli estremi di registrazione sul libro matricola o prospetto paga e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla legislazione vigente.

E' facoltà dell'impresa richiedere all'operaio, 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.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio, avendo altresì cura di comunicare tempestivamente ogni eventuale cambiamento.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti in originale eventualmente trattenuti durante il rapporto di lavoro. Cessato il rapporto di lavoro l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

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

In adempimento a quanto previsto dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 2, le parti concordano che le assunzioni effettuate per le qualifiche rientranti nei profili professionali previsti dal presente c.c.n.l. per i livelli 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° non sono da computarsi ai fini del calcolo della riserva del 12% prevista dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 1.

Art. 77 - Assunzione e documenti (Impiegati)

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

- 1) la data di assunzione,
- 2) la qualifica, il livello di inquadramento e il titolo della mansione;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) la tipologia di rapporto di lavoro subordinato, con indicazione del termine di scadenza se trattasi di rapporto a tempo determinato;
- 5) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e il Contratto Integrativo Territoriale applicati;
- 6) la sede di lavoro;
- 7) il trattamento retributivo iniziale, anche con eventuale rinvio alle norme dei contratti collettivo nazionale e territoriale applicati.

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

- g) la carta d'identità (o altro documento equipollente) e nel caso si tratti di cittadino straniero l'eventuale documento (permesso di soggiorno o altro) che legittima la sua presenza lavorativa in Italia secondo la legislazione vigente;
- h) la documentazione comprovante il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- i) i prescritti documenti Inps di cui il lavoratore sia in possesso;
- j) il documento recante il numero di codice fiscale;
- k) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio;
- l) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

Se richiesto dall'azienda, l'impiegato è tenuto a conservare sul luogo di lavoro copia della comunicazione preventiva di assunzione o della dichiarazione di assunzione, con indicazione degli estremi di registrazione sul libro matricola o prospetto paga e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla legislazione vigente.

E' facoltà dell'impresa richiedere all'operaio, 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.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio, avendo altresì cura di comunicare tempestivamente ogni eventuale cambiamento.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti in originale eventualmente trattenuti durante il rapporto di lavoro. Cessato il rapporto di lavoro l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

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

In adempimento a quanto previsto dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 2, le parti concordano che le assunzioni effettuate per le qualifiche rientranti nei profili professionali previsti dal presente c.c.n.l. per i livelli 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° non sono da computarsi ai fini del calcolo della riserva del 12% prevista dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 1.

Art. 43 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 35 giorni di lavoro per gli operai di 5° livello e superiori, a 30 giorni di lavoro per gli operai di 4° livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai di 3° livello, a 15 giorni di lavoro per gli operai di 2° livello e a 5 giorni di lavoro per gli operai di 1° livello.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante tale periodo è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto senza preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta di una delle parti, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva.

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o di autobetonpompe, se effettuata nella categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 20 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità 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 5 anni.

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

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

Art. 44 - Mutamento di mansioni

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

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

Decorsi due mesi consecutivi di effettiva prestazione e a richiesta scritta del lavoratore, l'azienda (dopo avere verificato che non ricorrano gli estremi della temporanea assegnazione di cui al comma precedente) è tenuta a comunicare per iscritto all'interessato il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate, con indicazione della relativa decorrenza.

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

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

Art. 45 - Mansioni promiscue

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche sarà inquadrato nel livello superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti al livello superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta. Nei casi di cui al comma precedente, decorsi tre mesi e a richiesta scritta del lavoratore, l'azienda è tenuta a comunicare per iscritto all'interessato il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate.

Tutti i passaggi definitivi di livello devono risultare da regolari registrazioni sul libretto di lavoro o sulla scheda professionale, con indicazione della decorrenza.

Art. 46 bis - Riposi annui

Il 9° comma dell'art. 46 Bis è sostituito dal seguente:

“I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno tre 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.

Art. 49 - Soste di lavoro e recuperi

1. 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.
2. In caso di soste 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. 50.
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 lordo di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.
3. E' 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. 57 - Festività

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività:
 - 1° gennaio - Capodanno;
 - 6 gennaio - Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 25 aprile - Anniversario della liberazione;
 - 1° maggio - Festa del lavoro;
 - 2 giugno - Festa della Repubblica;
 - 15 agosto - Assunzione;
 - 1° novembre - Ognissanti;
 - 8 dicembre - Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre - S. Natale;
 - 26 dicembre - S. Stefano;
 - ricorrenza del S. Patrono del luogo ove ha sede il cantiere, collocabile, in alternativa, in altra data concordata in sede di definizione del calendario annuo di cui all'art. 47. Con le medesime modalità sarà concordata una data sostitutiva nel caso di coincidenza della ricorrenza del S. Patrono con una delle festività infrasettimanali di cui sopra.

Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3, spettante all'operaio a norma di legge, è corrisposto direttamente dall'impresa, unitamente alla retribuzione del mese in cui cade la festività, nella misura di otto ore degli emolumenti di cui al punto 3 dell'art. 64 del presente contratto di lavoro.

A norma di legge il trattamento economico per le festività di cui al punto 3 deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.

Sul trattamento predetto vanno computate tutte le contribuzioni dovute alla Cassa edile.

Per la festività del 4 novembre, agli operai è corrisposto dalle imprese cooperative un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 3 dell'art. 64.

Dichiarazione congiunta a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che per effetto dell'art. 5 della Legge 27/05/1949 n. 260 e dell'art. 2 della Legge 31/03/1954 n. 90, nonché delle norme contrattuali, il trattamento economico per le festività di cui al punto 3) è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

Art. 58 - Accantonamenti presso la Cassa edile

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 55) e per la gratifica natalizia (art. 56) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 46 (e art. 46-ter per i lavori discontinui) effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3 dell'art. 57.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo **devono essere** accantonati da parte delle imprese presso la Cassa edile secondo quanto stabilito localmente dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

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

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

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'art. 61;
- i premi ed emolumenti similari.

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

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 57.

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 66, 7° comma, ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale nella misura del 18,5% lordo (Allegato C).

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

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

Gli accordi locali stabiliranno altresì le modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti.

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

Gli importi come sopra accantonati saranno corrisposti dalla Cassa edile agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni di cui sopra.

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

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

Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 55 e 56, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

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

Dichiarazione a verbale

- Premesso che talune sentenze hanno affermato l'obbligo della Cassa Edile ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie ancorché non vi sia stato il relativo versamento da parte dell'impresa, in tale modo alterandosi l'assetto contrattuale del rapporto di lavoro, quale ribadito a suo tempo dall'art. 9, comma 3 del d.l. 103/91 sub 1 conv. 166/91;
- considerato che, invece, la normativa contrattuale subordina e le parti contraenti hanno sempre inteso subordinare e subordinano l'erogazione dei suddetti trattamenti al versamento della provvista da parte dell'impresa, essendo la Cassa in caso di mancato versamento tenuta soltanto a porre in essere le azioni opportune per il recupero del credito denunciato;
- al fine di rendere ancora più evidente il quadro della volontà delle parti contraenti nel senso sopra indicato anche per gli effetti dell'art. 1362 del codice civile;

le parti hanno convenuto l'inserimento del quindicesimo comma del presente articolo e della lettera d) dell'art. 73 del CCNL.

Art. 59 - Lavoro straordinario, notturno e festivo (Operai)

Agli effetti della applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 46, 46-ter e 47 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.

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

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

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

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, l'impresa fornirà alla Rappresentanza sindacale unitaria indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 57, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

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. 64; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

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

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

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali gli agenti climatici e meteorologici, è elevato a dodici mesi.

Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, il cantiere deve essere inteso come unità produttiva.

Art. 60
INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI

Dopo la tabella di cui al Gruppo A) Lavori vari sostituire l'ultimo comma con i seguenti:

In situazione extra si trovano le seguenti province:

Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna e Savona.

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

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico, all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire idonei mezzi di protezione individuale.

ART. 66
TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

Il comma 11 dell'art. 66 del c.c.n.l. 24 maggio 2004 è modificato come segue:

"Per le malattie sorte dal 1° giugno 2008 le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,5495;
- b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,0495;
- c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3795;
- d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;
- e) dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495."

Art. 72 - Preavviso (*operai*)

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 edile, è stabilito in una settimana di calendario 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.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 4 dell'art. 64) 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, nell'osservanza delle modalità previste dalla legge.

Se un lavoratore si dimette senza rispettare le modalità stabilite dalla legge e si rende irrintracciabile o non si presenta sul posto di lavoro laddove convocato dall'azienda per iscritto, decorsi 5 giorni di assenza tale comportamento potrà essere ritenuto dal datore di lavoro, in deroga a quanto stabilito nel comma precedente, come manifestazione per fatto concludente della 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.

Resta in ogni caso ferma, nei casi di assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito, la facoltà dell'azienda di avviare la procedura disciplinare per giungere, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali, al licenziamento per giusta causa senza preavviso di cui al punto 3) dell'art. 32.

Art. 73 - Casse edili

Dopo la lettera b) dell'art. 73 è inserita la seguente lettera b-bis):

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

Fermo restando quanto sopra previsto, in caso di controversia promossa dal lavoratore nei confronti dell'impresa per ottenere il riconoscimento e/o il pagamento di somme maturate in relazione al rapporto di lavoro, l'esercizio da parte della Cassa del mandato di cui sopra è subordinato all'esito del tentativo di conciliazione previsto dalle norme di legge o di contratto (art. 37).

Art. 6 - Secondo livello di contrattazione collettiva

A) Sede e competenze del contratto collettivo di secondo livello

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

In conseguenza di quanto sopra previsto, alla contrattazione integrativa territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2010 e con valenza quadriennale:

- a) determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- b) determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 60;
- c) determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2010 dell'Elemento economico territoriale secondo i requisiti indicati nei successivi commi 4, 5 e 6 del presente punto A);
- d) attuazione di cui all'art. 58 per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e festività;
- e) determinazione dell'indennità per gli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche, secondo i criteri fissati nell'art. 60;
- f) aspetti applicativi della disciplina della trasferta, nell'ambito della regolamentazione di cui agli artt. 61 e 91 del c.c.n.l.;
- g) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie di cui all'art. 55;
- h) modalità di attuazione dell'appalto e del subappalto di cui alla lett. a) dell'art. 5;
- i) ripartizione dell'orario normale di lavoro, che salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, può essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- j) regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto o di indennità sostitutive in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- k) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione territoriale dal c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio;
- l) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 29, lett. D).
- m) regolamentazione, in funzione delle specifiche condizioni operative esistenti territorialmente, di una indennità giornaliera per i lavoratori comandati alla guida dei pulmini aziendali adibiti al trasporto delle maestranze da e per i cantieri, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini delle nozioni di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- n) definizione del trattamento economico di reperibilità per i lavoratori ai quali il datore di lavoro richieda, per iscritto, di essere reperibili secondo quanto previsto dall'art. 47-bis (Reperibilità) del presente CCNL;

Alle organizzazioni territoriali delle centrali cooperative e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti è inoltre eventualmente demandato di provvedere:

1. adempimenti connessi all'attuazione della disciplina dell'istituto dell'anzianità professionale edile;
2. costituzione e funzionamento dell'Organismo territoriale paritetico per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente del lavoro, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale;
3. determinazione della misura complessiva del contributo dovute alle Casse edili;
4. determinazione di cui al 3° comma dell'art. 74;
5. determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi tre giorni oggetto di carenza.

L'Elemento economico di cui alla lett. c) sarà concordato in sede territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, utilizzando a tal fine anche i seguenti indicatori:

- numero imprese e lavoratori iscritti in Cassa edile e monte salari relativo;
- numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati;
- numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;
- numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità ed in Cassa integrazione straordinaria o ordinaria per mancanza di lavoro;
- attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali;
- prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale.

Ulteriori indicatori potranno essere concordati in sede territoriale.

Le parti si danno atto della funzione innovativa dell'istituto di cui alla precedente lett. c) e dei vantaggi che può produrre in termini di risultati aziendali e di omogeneità dei costi tra le aziende, tali da consentire gli sgravi contributivi previsti dalla legislazione emanata successivamente al Protocollo del 23 luglio 1993.

Coerentemente agli assetti contrattuali definiti nel presente articolo le parti convengono quanto segue:

- a decorrere dalla data di stipula del c.c.n.l. del 6 luglio 1995, relativamente alla contrattazione integrativa prodottasi in precedenza in sedi diverse da quella territoriale (azienda, gruppo societario, ecc.) rimangono in vigore soltanto le disposizioni che determinano effetti applicativi incidenti sul trattamento economico-normativo dei lavoratori o su istituti concernenti le modalità di espletamento dell'attività sindacale (permessi, assemblee, locali per riunioni) con esclusione di ogni possibilità di ricontrattazione delle stesse, in quanto demandate alla competenza di altri livelli contrattuali, nelle sedi suddette;

- dall'entrata in vigore del c.c.n.l. del 6 luglio 1995, l'indennità territoriale di settore e del premio di produzione previsti dagli artt. 6, lett. e), 52 ed 81 del c.c.n.l. 1° marzo 1991 rimangono congelati in cifra fissa secondo gli importi concordati a livello territoriale.

Gli istituti retributivi di cui al precedente comma, gli altri premi ed elementi retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in aziende o a livello territoriale, restano fissati definitivamente negli importi in essere alla data della stipula del presente c.c.n.l. e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Le rispettive Associazioni territoriali, all'atto dell'istituzione dell'elemento salariale di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare, né oneri per le aziende, né perdite per i lavoratori.

B) Tempi e procedure della contrattazione di secondo livello

L'accordo di secondo livello territoriale, ha durata quadriennale.

In applicazione di quanto previsto dagli assetti contrattuali definiti nel presente articolo e di quanto disposto al comma precedente, nell'arco di vigenza del presente c.c.n.l. potrà aversi una sola fase negoziale a livello territoriale, da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- l'elemento economico di cui al punto A), lett. c), sulla base dei criteri di cui al comma precedente, sarà rinegoziato in sede territoriale entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il **31 dicembre 2009** tenendo conto anche delle valutazioni effettuate nella sessione di concertazione nazionale;

- le richieste di stipula del contratto integrativo devono essere presentate almeno quattro mesi prima della data di decorrenza prevista per gli effetti del contratto territoriale, per consentire l'apertura delle trattative nei successivi 30 giorni.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente dalla presentazione delle richieste al termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

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

Per la durata della procedura di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

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

La titolarità della contrattazione di secondo livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti nel presente articolo, spetta alle Organizzazioni territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni nazionali delle cooperative e alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Qualora le materie sugli assetti contrattuali di 1° e 2° livello dovessero trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata dalle parti nazionali con un apposito accordo, da stipularsi tempestivamente e comunque non oltre tre mesi dall'avvenuta nuova regolamentazione legislativa o interconfederale.

Art. 47-bis - REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda (anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa) per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero e/o settimanale con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro all'azienda per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatte salve eventuali diverse situazioni particolari da verificare a livello aziendale.

La reperibilità potrà essere organizzata e richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- I) oraria;
- II) giornaliera;
- III) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi, oppure – in relazione alle condizioni organizzative del servizio – più di sette giorni continuativi. In quest'ultimo caso il lavoratore fruirà del riposo settimanale non effettuato durante il turno di reperibilità cumulativamente con il riposo settimanale della settimana successiva, come previsto nell'ultimo comma dell'art. 48 del presente CCNL.

I lavoratori interessati dalla reperibilità hanno diritto di ottenere dall'azienda:

- a) un compenso specifico, avente natura retributiva, per i turni di reperibilità effettivamente svolti (da riconoscere per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda);
- b) la specifica remunerazione delle ore di intervento lavorativo effettuate durante la reperibilità, con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per i casi di lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Alla contrattazione collettiva di livello territoriale è demandato di definire il compenso di cui alla lettera a) del precedente comma, tenendo conto della specifica realtà delle aziende operanti localmente e delle caratteristiche e condizioni del territorio di riferimento.

Ferma restando la loro specifica remunerazione come indicato al precedente punto b) del presente articolo, le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate durante gli interventi in reperibilità, poiché rientranti tra le ipotesi di cui all'art. 5, comma 4), lettera b), del D.Lgs. n. 66/2003, sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore annuali di lavoro straordinario previsto dall'art. 59.

Inoltre, sulla base delle leggi vigenti, si concorda che per i lavoratori chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga, che non potrà comunque assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Il personale direttivo che sia titolare della indennità di cui all'art. 82 del CCNL è escluso dall'applicazione della presente normativa.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già esistenti.

Art. 104 - Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai funzionari della cooperativa dai quali gerarchicamente dipendono.

Gli impiegati devono, altresì, uniformare i loro comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'impresa cooperativa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modificazioni), sempre che 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 contrarie 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. 101 - Preavviso di licenziamento e dimissioni (impiegati)

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 32 il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

- mesi due per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 5° livello;
- mesi uno per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:

- mesi tre per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi due per gli impiegati di 5° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio;

- mesi quattro per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi tre per gli impiegati di 5° livello;
- mesi due per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggiore termini 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 equivalente all'importo del trattamento economico che sarebbe spettato per il periodo di preavviso da computarsi sugli stessi elementi considerati per la liquidazione dell'indennità di anzianità.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, va computato nell'anzianità agli effetti del t.f.r.

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.

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

La quota giornaliera è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile comprendente gli emolumenti dal n. 1 al n. 14 dell'art. 80.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Se un lavoratore si dimette senza rispettare le modalità stabilite dalla legge e si rende irrintracciabile o non si presenta sul posto di lavoro laddove convocato dall'azienda per iscritto, decorsi 5 giorni di assenza tale comportamento potrà essere ritenuto dal datore di lavoro, in deroga a quanto stabilito nel comma precedente, come manifestazione per fatto concludente della 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.

Resta in ogni caso ferma, nei casi di assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito, la facoltà dell'azienda di avviare la procedura disciplinare per giungere, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali, al licenziamento per giusta causa senza preavviso di cui al punto 3) dell'art. 32.

Art. 15 - Quadri

Il 1° comma del punto 3) dell'art. 15 del CCNL 24/05/2004 è sostituito dal seguente:

“3) Con decorrenza dalla data di riconoscimento della categoria, verrà riconosciuta ai lavoratori interessati una indennità di funzione nella misura minima mensile di Euro 75,00. A decorrere dal 1° giugno 2008 la misura minima mensile dell'indennità è elevata ad Euro 150,00. Con medesima decorrenza saranno adeguate all'importo di Euro 150,00 le indennità di funzione già in precedenza applicate in misura inferiore.

Art. 14
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

.....(OMISSIS).....

Sostituire la dichiarazione comune del CCNL 24 maggio 2004 con la seguente:

Dichiarazione comune

E' istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato di lavoro e formazione, anche con riguardo ai nuovi profili concernenti le imprese di calcestruzzo, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2008.

Art. 30 bis - A) Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, cioè ad orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto dal CCNL, o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, è consentito, **oltre che nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni di cui ai successivi punti del presente articolo**, conformemente ai principi di seguito elencati:
 - a) volontarietà di entrambe le parti del rapporto;
 - b) compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
 - c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
 - d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.
2. **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 nel singolo cantiere 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 in sede di Avviso Comune del 17 maggio 2007. Non concorrono al raggiungimento del limite percentuale di cui al presente punto i part time stipulati ai sensi del successivo punto 4.**
3. **Fermo restando quanto previsto dalla legge e nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili, le parti stabiliscono che, nei confronti del personale operaio, non rientrante nelle casistiche di cui al seguente punto 4, i rapporti di lavoro a tempo parziale sono consentiti per una percentuale non superiore al 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato.**

Resta in ogni caso consentita alle imprese la possibilità di impiegare almeno uno (1) operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.
4. Per i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie i rapporti di lavoro a tempo parziale sono consentiti per una percentuale non superiore al 5% degli addetti (appartenenti alle medesime categorie) in forza a tempo pieno:
 - lavoratori con qualifica di impiegati o di quadri;
 - **lavoratori con qualifica di operai non adibiti alla produzione ad esclusione degli autisti;**
 - **lavoratori con qualifica di operai inquadrati nel 4° livello e superiori del sistema di inquadramento professionale;**
 - **lavoratori che ne facciano richiesta per gravi e comprovati problemi di salute, ovvero per necessità di assistenza del coniuge o di parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.**

Resta in ogni caso consentita alle imprese cooperative la possibilità di impiegare, per le casistiche di cui sopra, almeno cinque (5) lavoratori a tempo parziale.

Per i lavoratori con qualifica di operai adibiti a mansioni corrispondenti ai profili professionali relativi al restauro e all'archeologia (di cui all'art. 14 del CCNL) il ricorso al lavoro part time non è soggetto ad alcuna limitazione numerica.
5. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate la mansione, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nell'arco dell'anno.

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno anche avere durata predeterminata, di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 18. **Il lavoratore può**

avvalersi dell'assistenza della RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali. In caso di trasformazione a tempo parziale per una durata predeterminata, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando il lavoratore già in forza osserverà il tempo di lavoro parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

6. A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere temporaneo, l'azienda potrà richiedere al lavoratore in part-time prestazioni lavorative supplementari, nei limiti delle 40 ore settimanali complessive di lavoro.

Le ore lavorate oltre l'orario concordato potranno essere recuperate entro sei mesi con equivalenti riposi compensativi, oppure (ove ciò non risulti possibile) saranno **remunerate maggiorando del 20% la normale retribuzione oraria diretta, ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su istituti retributivi indiretti e differiti e non avrà incidenza sul TFR.**

In considerazione delle caratteristiche del tutto peculiari che il lavoro degli operai assume nei cantieri edili, si stabilisce che per tale personale le eventuali ore di lavoro supplementare andranno remunerate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione richiamati dall'articolo 59 che, in deroga alla regola generale di cui al comma precedente, avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile.

Salvo il caso di specifico accordo con la RSU, il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere occasionale e temporaneo, per le prestazioni di lavoro straordinario si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia. E' conseguentemente vietato il ricorso sistematico al lavoro straordinario.

7. **Per i lavoratori di cui al punto 4**, in presenza di esigenze funzionali e/o organizzative dell'unità organizzativa di appartenenza e nel rispetto delle norme di legge vigenti, azienda e lavoratore possono concordare per iscritto clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione) o clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione).

Nella stipula di detto patto, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale aziendale da lui indicato.

Una volta pattuita, la facoltà dell'azienda di avvalersi della clausola flessibile o elastica dovrà essere esercitata con preavviso comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi.

Le ore che, in applicazione della clausola flessibile, vengono lavorate in una modulazione oraria diversa da quella concordata inizialmente, saranno retribuite con una maggiorazione del **10%**.

Nel caso di clausola elastica la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 30% dell'orario concordato per il part-time e le ore lavorate in applicazione di tale clausola saranno retribuite con una maggiorazione del **20%**.

Tutte le maggiorazioni di cui al presente punto 7 vengono calcolate sugli elementi della retribuzione richiamati nell'art. 59 (operai) e nell'art. 90 (impiegati) e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Nei casi in cui la clausola flessibile o elastica sia stata concordata con patto successivo all'assunzione in part-time o alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo

parziale, il lavoratore (decorsi almeno 24 mesi dalla decorrenza della clausola) potrà recedere dal patto di clausola flessibile o elastica con preavviso di quattro mesi.

Per gravi e comprovate esigenze di carattere familiare e di tutela della salute così come definite nell'ultimo alinea del punto 4, oltre che per frequentare corsi di studio legalmente riconosciuti o corsi di formazione di diretta attinenza con la mansione svolta in azienda, il lavoratore potrà recedere dal patto di clausola flessibile o elastica anche prima che siano decorsi i 24 mesi, con preavviso di norma un mese nel primo caso e di quattro mesi negli altri.

Ove tali clausole siano state concordate contestualmente alla trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la risoluzione del patto, con le suddette condizioni e modalità, comporterà per il lavoratore il ripristino del rapporto a tempo pieno.

Della facoltà e delle condizioni **per il recesso** deve essere fatta espressa menzione nel patto istitutivo della clausola flessibile o elastica.

8. Nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 3 saranno fornite annualmente alle Organizzazioni e/o Rappresentanze sindacali informazioni sul numero dei part-time suddivisi per tipologia e per qualifica dei lavoratori e sul ricorso al lavoro supplementare.

Inoltre, tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale nei cantieri l'impresa ne fornirà tempestiva comunicazione alla RSU o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali territoriali.

Art. 29 - Igiene e sicurezza del lavoro

La lettera D) dell'art. 29 è sostituita dalla seguente:

D) 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. 300/1970, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A..

Nell'ipotesi di cui al punto 2 dell'art. 7, in aggiunta al Rappresentante sindacale unitario, è eletto il Rappresentante per la sicurezza dai lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o agguaducataria o mandataria o capofila.

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 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 alle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il Rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. E' inoltre informato ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 626/1994.

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 dicembre 2008 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08, in particolare:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22, D.Lgs 626/94;
- h) promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti
- j) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

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

Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto g) dell'art. 17, D.Lgs. n. 626/1994.

Il Rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata dei cantieri sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994.

Il Rappresentante per la sicurezza ha il 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.

Nel caso di Rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al Rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 6 del c.c.n.l.

Il Rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente c.c.n.l. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 in materia di sicurezza e salute, con riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

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

Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori si provvede come stabilito dal punto 7 del "Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626". Alla formazione dei lavoratori di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori e di 32 ore per i Rappresentanti per la sicurezza.

Ai Rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995 (allegato al presente contratto).

Da inserire al termine del punto D) dell'art. 29 (Igiene e sicurezza del lavoro):

Impegno per la disciplina contrattuale delle funzioni e delle forme di coordinamento in materia di sicurezza.

Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono necessario che con l'entrata in vigore del Testo Unico della "salute e sicurezza", recentemente approvato dal Governo in attuazione della delega di cui alla legge n.123 del 2007, si avvii a livello nazionale un tavolo congiunto di confronto tra tutte le Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali del settore edile per dare attuazione, con intesa unitaria, ai rinvii alla contrattazione collettiva previsti nel TU.

La frequente compresenza, nel medesimo cantiere, di imprese aderenti a diverse organizzazioni imprenditoriali, rende infatti opportuno definire regole omogenee e coordinate in funzione della più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare andranno definite regole che, pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza previste dal TU, di svolgere appieno le loro funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e operativo.

Il confronto dovrà concludersi entro tre mesi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

(PATENTINO PER MACCHINE COMPLESSE)

Le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere, mediante il coinvolgimento di tutte le altre associazioni imprenditoriali del settore delle costruzioni, la stipula di un "avviso comune" per sottoporre all'attenzione del Governo l'esigenza di disciplinare procedure e modalità per la verifica e **la certificazione**, a cura di autorità pubbliche specificamente individuate, **dell'abilitazione alla conduzione di macchine complesse** per fondazioni e consolidamenti ed eventualmente di altre macchine il cui utilizzo possa avere un impatto rilevante sulla sicurezza delle persone e delle opere.

Art. 75 – Formazione professionale

1. Le parti intendono sperimentare, esclusivamente per la durata di due anni a decorrere dal 1° gennaio 2009 un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al termine del biennio le parti valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni.

- a) Le imprese edili cooperative si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Cassa Edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile.
- b) Il lavoratore frequenterà il corso di formazione di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 22, lett.a, D.lgs 626/94). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 29 del CCNL vigente per la formazione alla sicurezza. Questa formazione si svolgerà presso la Scuola Edile o direttamente in azienda su moduli formativi certificati dalla Scuola Edile.

La Scuola Edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istruire i corsi formativi, la Scuola Edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.

- c) La Cassa Edile territoriale trasmetterà a CNCE - Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il Formedil invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile. La disposizione di cui al presente punto sarà operativa al verificarsi delle condizioni di cui al successivo punto 2.
- d) Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola Edile Territoriale un Progetto di Sviluppo Professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.

2. Le parti stipulanti, in occasione dell'effettivo riconoscimento della rappresentanza cooperativa in seno agli organismi FORMEDIL Nazionale e CNCPT, si incontreranno per disciplinare nel CCNL 24 giugno 2008 quanto definito dall'accordo tra ANCE e Feneal/UIL, Filca/CISL, Fillea/CGIL del 18 giugno 2008 (di seguito allegato per presa d'atto) armonizzandolo con le specifiche condizioni esistenti nel settore cooperativo.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nel valutare positivamente l'esperienza realizzata nel settore attraverso le varie articolazioni del Formedil, nell'ambito dei bandi promossi da Foncoop, si impegnano a realizzare nuove esperienze nel settore al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme della forza lavoro occupata.

Allegato – Accordo 18 giugno 2008 “Articolo 91 – 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. Concordano pertanto di :

- ◇ *intraprendere un percorso che permetta di rendere il Sistema Formedil coerente e funzionale a seguenti obiettivi e priorità:*

- *fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore,*
- *strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese / lavoratori),*
- *perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo*
- *favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro*

◇ *avviare a tal fine ad un complessivo PROGETTO DI RICONVERSIONE DEL SISTEMA FORMEDIL che indichi condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra e di affidarne la redazione al Consiglio di Amministrazione del Formedil. Tale Progetto di Riconversione, approvato dal CdA Formedil entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definitiva approvazione.*

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-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 Scuole edili, in organismi regionali, denominati Formedil regionali e nell'organismo nazionale di raccordo, coordinamento e indirizzo denominato Formedil.

È affidato al Formedil nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.

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

Sono attività del Formedil:

- *le ricerche e gli studi di settore, l'evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;*
- *l'elaborazione di linee guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;*
- *la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli enti bilaterali contrattuali;*
- *l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;*
- *l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.*

Per lo svolgimento delle suddette attività il Formedil nazionale si avvale di un contributo annuale le cui quantità e modalità di erogazione sono definite da quanto disposto nell'allegato L.

Il suddetto contributo deve essere versato al Formedil nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

I Formedil regionali, costituiti come articolazioni del Formedil nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano le scuole edili territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee guida formulate in materia dal Formedil nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente Regione e il Formedil nazionale.

I Formedil regionali hanno compiti di :

- *coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;*
- *rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;*
- *promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenuti utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle scuole edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.*

Per lo svolgimento delle suddette funzioni il Formedil regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti territoriali. Le attività del Formedil regionale sono finanziate con contributo degli enti scuola territoriali di riferimento, stabilito in sede regionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

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

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

Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascuna Scuola Edile, coordinandosi attraverso il Formedil Regionale con gli altri enti scuola della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Al finanziamento delle Scuole edili verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 e da versarsi con modalità stabilite dalle Organizzazioni territoriali (PROTOCOLLO ORGANISMI BILATERALI).

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Le Scuole edili, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della corrispondente Casse Edile.

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

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

Gli Enti scuola, sono tenuti a trasmettere annualmente al FORMEDIL Nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione (protocollo sugli enti bilaterali).

Le scuole edili sono amministrate da un Consiglio di amministrazione paritetico nominato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Uno fra i membri nominati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro aderenti all'ANCE assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, uno fra i membri nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

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

Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento (PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE):

- *Formazione per l'impiegabilità*

Istruzione e formazione professionale

Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti

Formazione professionalizzante integrativa

- *Formazione per la progressione professionale*

Formazione per l'apprendistato

Formazione continua

Formazione a catalogo per un percorso professionale

- *Formazione per la sicurezza*

Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il CdA Formedil è tenuto ad elaborare un Piano Biennale delle Attività all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il PBA, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del CCNL, verrà trasmesso formalmente alle Scuole Edili.

I Piani delle Attività annuali delle Scuole Edili Territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano Biennale delle Attività Formedil e dovranno essere trasmessi annualmente a Formedil.

Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al Formedil nazionale ed al Formedil regionale.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- *giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;*
- *giovani neo diplomati e neolaureati;*
- *giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione- lavoro (formazione teorica);*
- *personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;*
- *manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;*
- *lavoratori in mobilità;*
- *lavoratori in disoccupazione;*
- *lavoratori in Cig.*

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle casse edili.

I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contratto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerenti alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di primo livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dalle scuole edili qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso la scuola edile ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione della scuola edile ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39, in conformità agli indirizzi adottati dal Formedil nazionale.

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

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

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

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

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

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

Il sistema nazionale Formedil di formazione professionale fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, il Formedil collabora con CNCE e CNCPT al fine di raccordare le banche dati in possesso dei tre Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Casse edili, anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno dei sistemi di anagrafe predisposti dalle Casse Edili.

Le parti intendono sperimentare, esclusivamente per la durata di due anni a decorrere dal 1° gennaio 2009 un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al termine del biennio le parti valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni.

- e) Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Cassa Edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile.*

- f) La Scuola Edile Territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 22, lett.a, D.lgs 626/94). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 110 del CCNL vigente per la formazione alla sicurezza.
La Scuola Edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istruire i corsi formativi, la Scuola Edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.*

- g) La Cassa Edile territoriale trasmetterà a CNCE - Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il Formedil invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile.*

- h) Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola Edile Territoriale un Progetto di Sviluppo Professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.*

Art. 30 bis - B) Contratto di lavoro a termine

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 1) opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
- 2) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
- 3) copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
- 4) realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;
- 5) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della successiva Parte C) del presente articolo.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare complessivamente almeno sette tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 3 saranno fornite annualmente alle Organizzazioni e/o Rappresentanze sindacali informazioni sulle dimensioni quantitative dei contratti a tempo determinato stipulati, sui cantieri e sui profili professionali interessati dagli stessi.

I contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nelle ipotesi previste dal presente articolo potranno avere una durata non inferiore a due mesi e non superiore a quindici e potranno essere prorogati una sola volta, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trenta mesi.

Visto l'Avviso Comune sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4-bis, del citato D.Lgs. n. 368/01, 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 una durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro, relativi alle mansioni svolte dagli stessi, che si dovessero rendere disponibili a tempo indeterminato nell'ambito della provincia di impiego. Inoltre le imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato, daranno priorità - a parità di mansioni - ai lavoratori già assunti per due volte con rapporto a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso dei dodici mesi precedenti.

Art. 31 - Provvedimenti disciplinari

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione costituita: per gli impiegati, dagli emolumenti di cui ai punti da 1 a 14 dell'art. 80 e per gli operai dagli emolumenti di cui al punto 3 dell'art. 64;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi.

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

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta la preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere;
- h) 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. 231/01](#) semprechè non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/03.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità procede al rimprovero verbale o scritto.

E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 32 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari intervenuti entro i due anni immediatamente precedenti.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa edile, semprechè non ostino norme di legge.

Art. 32 - Licenziamenti

Fermo l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e di quanto previsto dalla legge n. 108/1990 l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione del personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro quali, ad esempio:
 - a) insubordinazione verso i superiori;
 - b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o la incolumità del personale o del pubblico, o costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
 - d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, di macchine o utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda o del committente;
 - e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
 - f) rissa nei luoghi di lavoro; minacce gravi; vie di fatto o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - g) assenza ingiustificata di cui all'ultimo comma dell'art. 24;
 - h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
 - i) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
 - l) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
 - m) in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
 - n) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento o delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del [D.Lgs. 231/01](#), che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

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

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

Art. 92 - Trasferimento

Il 1° comma dell'art. 92 è sostituito dai seguenti due commi:

“Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. Entro tre giorni lavorativi successivi a quello di ricevimento della comunicazione, il lavoratore può richiedere all'azienda un incontro per ottenere maggiori informazioni sulle ragioni del provvedimento. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU o (in assenza di questa) da un rappresentante delle Associazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. L'incontro di verifica deve tenersi entro i sette giorni successivi alla richiesta.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento abbia 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.”

Art. 85 - Ferie (*Impiegati*)

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale pari a 4 settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 84.

Per giorni lavorativi si intendono quelli non festivi compresi tra il lunedì e il venerdì.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 80.

Il lavoratore matura per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

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

Di norma le ferie andranno godute nel corso dell'anno di maturazione. Tuttavia, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, le ferie che, per esigenze organizzative e/o produttive oppure per impedimento oggettivo del lavoratore (malattia, infortunio, ecc.), non potessero essere godute entro l'anno di maturazione andranno fruite nei ventiquattro mesi successivi al termine di tale anno. In ogni caso non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con il pagamento di una indennità. Solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'impresa verserà al lavoratore, per le ferie maturate e non fruite, una indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie (comma 3).

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

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

La quota giornaliera da corrispondere all'impiegato in caso di ferie non godute, è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile di cui al 3° comma.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nella seguente ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

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

Chiarimento a verbale - Si riconferma il maggior periodo di ferie - rispetto a quanto stabilito al 1° comma - per quegli impiegati che avevano conseguito tale diritto in forza dell'art. 68 del c.c.n.l. 2 marzo 1976.

Art. 41
DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° giugno 2008 al 31 dicembre 2011 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 24 giugno 2008 o instaurati successivamente; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

APE ORDINARIA

A decorrere dall'erogazione di maggio 2009 e con l'obiettivo di migliorare la prestazione dell'ape ordinaria al fine di incentivare la permanenza nel settore, è stabilito che le prestazioni di che trattasi sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% a partire dalla sesta erogazione rispetto a ciascuna prestazione in vigore.

E' istituita una Commissione paritetica volta a verificare i requisiti per l'accesso alla prestazione medesima, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal Regolamento dell'anzianità professionale edile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le centrali cooperative e la Fe.n.e.a.l.-U.I.L., la F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L. si riservano di approfondire, all'interno di un confronto da sviluppare con tutte le parti sociali del settore e nel corso di vigenza del c.c.n.l., le iniziative ed i meccanismi di premialità da porre in essere al fine di favorire e incrementare la produttività nel settore.

Articolo 29-bis – Lavori usuranti e pesanti

Dopo il primo comma aggiungere i seguenti:

Al fine di effettuare un'analisi più approfondita dei requisiti necessari per accedere alle prestazioni previdenziali obbligatorie in favore dei lavoratori del comparto edile, le parti concordano di istituire, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, una Commissione paritetica composta da tutte le parti sociali del settore che stabilisca le possibili modalità di copertura degli oneri, determinandone l'entità ed i criteri di ripartizione tra sistema obbligatorio e quello mutualistico, presso l'Istituto pubblico ovvero presso la Cassa Edile.

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

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

I costi contrattuali sono pari allo 0,10% della retribuzione fissata al punto 3 dell'art. 64 del presente contratto.

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE RICONOSCIUTE IN FAVORE DEGLI APPRENDISTI

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni (CIGO). Tale prestazione sarà erogata dalla cassa edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso la Cassa Edile;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore c.i.g. dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa cassa edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione.
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Cassa Edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Cassa Edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'Inps, dell'autorizzazione all'intervento c.i.g. per eventi meteorologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista.

Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla cassa edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (m.u.t.) relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO

Nell'ottica di rendere più omogenea la normativa introdotta (L. n. 248/2006 - art. 36 bis) con riguardo allo strumento del cartellino di riconoscimento dei lavoratori, oggi esteso dalla L. n. 123/2007 in tema di sicurezza a tutti i lavoratori impegnati in appalti e subappalti, le parti sociali dell'edilizia concordano nell'attribuire alla CNCE l'incarico di emettere il modello del medesimo, che dovrà essere adottato da tutti i datori di lavoro operanti sul territorio nazionale e contenente tutti i dati già indicati dal Ministero del Lavoro quali elementi essenziali.

Resta ferma la facoltà al livello territoriale di fornire direttamente le imprese iscritte alla Cassa Edile del predetto tesserino.

**AGENDA PER IL TAVOLO DI CONCERTAZIONE CON IL MINISTERO DEL
LAVORO DEL 31 GENNAIO 2007**

CONGRUITA' CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, visti l'articolo 1, commi 1173 e 1174, della legge n. 296/2006, e gli articoli 39, comma 3, e 196, commi 3 e 7, del Regolamento di attuazione del d.lgs. n. 163/2006 recante il Codice dei contratti pubblici, in ottemperanza dell'Avviso comune del 17 maggio 2007, le Casse Edili sono tenute a verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruità dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

Con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al D.P.R. n. 34/2000 (OG), la congruità deve essere misurata sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Casse Edili, ragguagliate all'opera complessiva:

	CATEGORIE	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1	OG1 nuova edilizia civile compresi impianti e Forniture	14,28%
2	OG1 nuova edilizia industriale esclusi impianti	5,36%
3	ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4	ristrutturazione di edifici industriali esclusi impianti	6,69%
5	OG2 restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6	OG3 opere stradali, ponti, etc..	13,77%
7	OG4 opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8	OG5 dighe	16,07%
9	OG6 acquedotti e fognature	14,63%
10	OG6 gasdotti	13,66%
11	OG6 oleodotti	13,66%
12	OG6 opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13	OG7 opere marittime	12,16%
14	OG8 opere fluviali	13,31%
15	OG9 impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16	OG10 impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17	OG12 – OG13 bonifica e protezione ambientale	16,47%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La disciplina del presente paragrafo entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2010 a condizione che tutte le Casse Edili partecipanti al sistema della CNCE e costituite dalle Associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie del contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvedano al suo recepimento.

**AUMENTI RETRIBUTIVI
E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO**

Per gli operai con qualifica del 3° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 104, di cui euro 74 a decorrere dal 1° giugno 2008 ed euro 30 a decorrere dal 1° gennaio 2009.

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

Livelli	minimi	aumenti			nuovi minimi	
	01/01/2007	01/06/2008	01/01/2009	complessivi	01/06/2008	01/01/2009
8°	1.617,99	142,31	57,69	200,00	1.760,30	1.817,99
7°	1.359,10	119,54	48,46	168,00	1.478,64	1.527,10
6°	1.164,94	102,46	41,54	144,00	1.267,40	1.308,94
5°	990,22	87,09	35,31	122,40	1.077,31	1.112,62
4°	883,41	79,69	32,31	112,00	963,10	995,41
3°	821,95	74,00	30,00	104,00	895,95	925,95
2°	737,80	66,60	27,00	93,60	804,40	831,40
1°	647,21	56,92	23,08	80,00	704,13	727,21