

CCNL

LAVORATORI DIPENDENTI
DELLE IMPRESE
ARTIGIANE E PMI
DELL'EDILIZIA E AFFINI



CCNL

LAVORATORI DIPENDENTI
DELLE IMPRESE ARTIGIANE
E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
INDUSTRIALI DELL'EDILIZIA E AFFINI

ANAEPa CONFARTIGIANATO EDILIZIA

CNA COSTRUZIONI

FIAE CASARTIGIANI

CLAAI

FENEAL – UIL

FILCA – CISL

FILLEA – CGIL

Il 20 maggio 2025, in Roma

tra:

l'Associazione Nazionale Artigiani dell'Edilizia, dei Decoratori e Pittori ed Attività affini (A.N.A.E.P.A.) con l'assistenza della Confartigianato Imprese; l'Associazione Nazionale Artigiani dell'Edilizia, dei Decoratori e Pittori ed attività Affini (A.N.A.E.P.A.), rappresentata agli effetti del presente contratto dal Presidente Stefano Crestini e dalla delegazione sindacale alle trattative composta dal Vicepresidente Virgilio Fagioli, con la partecipazione dei Signori Enzo Tanino di Asti e Luca Pifferi di Imola, con l'assistenza della struttura A.N.A.E.P.A. composta dal Segretario Nazionale Daniela Scaccia e dal Responsabile contrattazione e bilateralità Marco Pantaleoni coadiuvati dal Direttore Politiche Sindacali e del Lavoro della Confartigianato Imprese Riccardo Giovani.

CNA COSTRUZIONI, rappresentata dai Presidenti Riccardo Roccati e Enzo Ponzio, dalla delegazione sindacale, composta dai signori, Roberto Strumendo, Giuseppe Comanzo, Andrea Talaia, Marco Rossi, Luca Fabio Calabrese, Carlo Bellioni, Aurelio Malvone, Dinuzzi Antonio, Cardinali Giampiero, Salvatore Cannavo', Luca Santise, Denis Petrigh, Domenico Giampaolo, Paolo Vincenzi, Rodolfo Gabrieli, Emanuele Bertini, Fabrizio Biancato, Giuseppe Gennaro, Roberto Bollito, Massimo Lupo, Mauro Zanda, Falamesca Andrea, Di Renna Antonio, Cataldo Francesco, De Toma Francesco, Maurizio Merlino, Costantino Spataro, Giuliana Vatteroni, Roberto Pellegrini, Rosalia Curigliano, Fabio Fiorot, Paolo Panciroli, Pasquale Trottolini, Giordano Rapaccioni, Michela Bonardo, Pino Riccardi, Felice Espro, Elena Casarsa, Elisabetta Grilli e dal Responsabile Nazionale Riccardo Masini coadiuvati dal Responsabile Dipartimento Relazioni Sindacali di CNA Nazionale.

CASARTIGIANI – Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – rappresentata dal Presidente Giacomo Basso e dal Direttore generale Pier Paolo De Angelis, e agli effetti del presente contratto con l'intervento della Federazione Italiana Artigiani Edili (FIAE) rappresentata dal Responsabile nazionale di categoria Domenico Morana e dai Delegati confederali Michele De Sossi e Nereo Tassotti.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane – C.L.A.A.I. – rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vicepresidente Vicario Orazio Platania, dal Vicepresidente Alessandro Limatola e dai Signori Franco Prinzivalli, Ernesto Iemmolo, Adolfo Gianpaolo, Antonio Guerrieri, Ruggero Go, Luigi Quaranta, Maurizio Brama, Massimo Corbella, Pietro Bonaldi assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, Giuseppe Lazzeroni, Francesco Petrolillo, Paolo Sebaste e da Pasquale Maiocco.

FENEALUIL – Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno – aderente alla UIL – Unione Italiana del Lavoro – rappresentata dal Segretario Generale Vito Panzarella; dai componenti la Segreteria Nazionale: Stefano Costa, Mauro Franzolini, Pierpaolo Frisenna, Francesco Sannino; il Tesoriere Vincenzo Mudaro; dai componenti la commissione contrattuale Nazionale: Marco Anelli, Giovanni Angileri, Daniele Battistini, Giovanni Calcagno, Antonio Cirillo, Davide Corasaniti, Antonio Cuppone, Riccardo Cutaia, Salvatore Cutaia, Roberto D'Aloia, Pietro De Angelis, Pasquale De Vardo, Tiziana Del Bello, Flavio Faretta, Christian Fioretti, Massimo Fiorucci, Marco Foddai, Riccardo Galasso, Ersilia Galiero, Andrea Lanzetta, Annunziato Larosa, Giovanni Librando, Salvatore Listinge, Saverio Louidice, Francesca Lonardi, Giacomo Maccarone, Daniele Magri, Giuseppe Mancin, Giuseppe Manta, Enrico Marconi, Valerio Medici, Giuseppe Meglio, Raffaele Merigo, Andrea Merli, Massimo Minen, Francesco Mudaro, Gianni Olla, Francesco Palese, Alessio Panfili, Louis Panza, Cosimo Paolicelli, Francesco Pappolla, Antonino Potenza, Vincenzo Presutti, Alessandro Rusci, Matteo Salvetti, Donato Scutaro, Mariaelena Senese, Angelo Spampinato, Patrizia Spinelli, Mirko Trapasso, Remo Vernile, Enrico Vizza;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (FILCA) aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Generale Enzo Pelle, dal Segretario Generale Aggiunto Ottavio De Luca e dai Segretari Nazionali: Raghitta Cristina, Ribelli Angelo, e l'operatore nazionale Giacomo Virgilio, e dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Agostini Francesco, Ambu Marco, Benati Michela, Capobianco Nicola, Casorelli Angelo, ConigliRosolino, D'Antuono Giovanni, D'anca Paolo, Danese Francesco, De Lellis Mario, De Santis Giancarlo, Delle Noci Antonio, Demasi Christian, Di Vito Vittorio, Famiano Giuseppe, Lasca Jacopo, Gall Sylvia, Gatti Giustino, Gracic Alem, Lo Russo Giovanni, Marchesano Giuseppe, Marino Serafino, Mauri Giuseppe, Paragliola Ferdinando, Pasian Gianni, Petrini Emanuele, Piazza Sara, Potente Marco, Riccio Simona, Sannino Massimo, Sideri Luigi, Tafaria Andrea, Teresi Salvatore, Venulejo Mauro;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE (FILLEA – Costruzioni e Legno) – aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro C.G.I.L. – rappresentata dal Segretario Generale Antonio Di Franco e dai Segretari Nazionali: Giulia Bartoli, Tatiana Fazi, Maurizio Maurizzi, Paola Senesi, Angelo Sposato; dai componenti l'Apparato Nazionale: Ezio Giorgi, Nicola Innocenti, Feliciano Iudicone, Ada Lorandi, Antonella Monchieri, Serena Morello, Flavia Villani; e dai componenti l'Assemblea Generale: Sara Adami, Antonino Adamo, Francesca Alberti, Sabatino Aliberti, Silvio Amicucci Ioannone, William Amoretti, Francesco Andrisani, Silvia Anghiari, Andrea Antonelli, Cristina Baboo, Fabio Maria Barcellesi, Francesco Bardinella, Enrico Bazzucchi, Ermira Behri, Mariella Bello, Abdelaziz Berradi, Roberto Billotti, Fabio Bonuccelli, Giuseppe Braile,

Jenni Bruzzise, Michele Buricca, Chiara Caccaro, Katiuscia Calabretta, Amelia Califano, Marco Capecchi, Vincenzo Cardone, Marco Carletti, Salvatore Carnevale, Giuseppe Cascone, Manola Cavallini, Chiara Ceccarelli, Simone Celebre, Pietro Ceraulo, Elisa Chinetti, Libera Maria Ciociola, Ana Laura Cisneros, Stefania Coco, Massimo Cogliandro, Erika Collu, Paolo Colombo, Cristiano Costanzi, Ornella Cristaudo, Beniamino Cristini, Vincenzo Cubito, Rodolfo Dal Farra, Cristian Dalla Pozza, Mauro De Luca, Antonio De Martino, Giuseppe Di Fonzo, Rosa Di Paola, Stefano Domaine, Lorena Domanico, Mariagrazia Dordolo, Elvis Duo, Elisabetta Faidutti, Antonella Ferrara, Adelaide Ferrari, Giovanni Ferrari, Susi Ferrari, Rodolfo Ferraro, Aldo Fiocchi, Carla Fiorini, Giovanni Fruciano, Alessia Gambassi, Stella Genco, Manlio Genovese, Alessandro Genovesi, Gaspare Giarmita, Enrica Giugni, Graziano Gorla, Vito Grieco, Salvatore Guido, Rossella Ielpo, Agim Islamaj, Giuseppe Ledda, Giuseppe Lograno, Giovanni Lombardo, Anna Luciani, Mohamed Mabrouk, Vincenzo Maio, Mario Mancini, Anna Mangione, Giuliana Marangoni, Maurizio Marocchi, Elisabetta Masciarri, Giampaolo Mastrogiuseppe, Michele Mattei, Roberto Mazzesi, Giuseppe Mele, Linda Minelli, Endrio Minervino, Daniela Molinese, Ivan Moretti, Antonio Muccino, Marco Nardini, Ibrahima Niane, Paola Novelli, Arianna Padrut, Paola Palli, Laura Pastrello, Mariateresa Pedicini, Federico Pezzoli, Riccardo Piacentini, Daniele Piangatello, Luana Picchetti, Diego Piccoli, Ilaria Piergentili, Luciano Pili, Giovanni Pistorio, Cristina Poggi, Fabio Poli, Rocco Politi, Anna Porzia, Veronica Puddu, Daria Raffaeli, Tony Rasano, Franco Rinaudo, Stefano Rizzi, Angela Romano, Stefano Sanna, Alessandro Santarossa, Salvatore Santarsiero, Luca Santini, Ignazio Savino, Salvatore Scalzi, Anna Scorrano, Oumar Seye, Giuliano Sghirinzetti, Alex Simile, Luca Simonazzi, Ilaria Sperandio, Jessica Spiga, Natasa Srebo, Reinhard Ties, Luca Toma, Matteo Tristano, Benedetto Truppa, Davide Tuci, Angelo Vaccaro, Luca Vaccaro, Michela Valentini, Irene Velotti, Mariagrazia Veronesi, Riccardo Zelinotti.

Viene stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole imprese industriali dell'edilizia e affini.

DISCIPLINA GENERALE

Sfera di applicazione	pag. 3
Sistemi di concertazione e di informazione	pag. 7

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 1	Assunzione	pag. 15
Art. 2	Documenti	pag. 15
Art. 3	Periodo di prova	pag. 16
Art. 4	Mutamento di mansioni	pag. 16
Art. 5	Mansioni promiscue	pag. 17
Art. 6	Orario di lavoro	pag. 17
Art. 7	Riposi annui	pag. 18
Art. 8	Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa	pag. 20
Art. 9	Flessibilità di orario e lavoro a turni	pag. 21
Art. 10	Riposo settimanale	pag. 21
Art. 11	Soste di lavoro	pag. 22
Art. 12	Sospensione e riduzione di orario	pag. 22
Art. 13	Recuperi	pag. 23
Art. 14	Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza	pag. 23
Art. 15	Elemento Variabile della Retribuzione: EVR	pag. 23
Art. 16	Lavoro a cottimo	pag. 24
Art. 17	Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e nei subappalti	pag. 25
Art. 18	Ferie	pag. 27
Art. 19	Gratifica natalizia	pag. 28
Art. 20	Festività	pag. 28
Art. 21	Accantonamenti presso la cassa edile artigiana	pag. 29
Art. 22	Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 31
Art. 23	Indennità per lavori speciali disagiati	pag. 32
Art. 24	Trasferta	pag. 34
Art. 25	Elementi della retribuzione	pag. 40
Art. 26	Modalità di pagamento	pag. 41
Art. 27	Trattamento in caso di malattia	pag. 42
Art. 28	Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale	pag. 43
Art. 29	Congedo matrimoniale	pag. 45

Art. 30	Aspettativa	pag. 46
Art. 31	Anzianità professionale edile	pag. 46
Art. 32	Conservazione degli utensili	pag. 48
Art. 33	Preavviso	pag. 48
Art. 34	Indennità in caso di morte	pag. 48
Art. 35	Controversie	pag. 49
Art. 36	Reclami	pag. 49
Art. 37	Comitati tecnici paritetici per le controversie	pag. 50
Art. 38	Trattamento di fine rapporto	pag. 50
Art. 39	FORMEDIL Ente Unico Nazionale	pag. 51
Art. 40	Formazione professionale	pag. 52
Art. 40 bis	Lavoratori stranieri	pag. 58
Art. 41	Quote sindacali	pag. 58
Art. 42	Accordi locali	pag. 59
Art. 43	Casse edili	pag. 63

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 44	Assunzione	pag. 69
Art. 45	Documenti	pag. 69
Art. 46	Periodo di prova	pag. 70
Art. 47	Orario di lavoro	pag. 70
Art. 48	Elementi del trattamento economico globale	pag. 71
Art. 49	Stipendio minimo mensile	pag. 72
Art. 50	Elemento variabile della retribuzione EVR	pag. 72
Art. 51	Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario	pag. 73
Art. 52	Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato	pag. 73
Art. 53	Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria	pag. 73
Art. 54	Indennità di cassa e maneggio denaro	pag. 74
Art. 55	Mense aziendali	pag. 74
Art. 56	Aumenti periodici di anzianità	pag. 74
Art. 57	Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 75
Art. 58	Trasferta	pag. 76
Art. 59	Mutamento mansioni	pag. 76
Art. 60	Pagamento della retribuzione	pag. 77

Art. 61	Giorni festivi e riposo settimanale	pag. 77
Art. 62	Ferie	pag. 78
Art. 63	Tredicesima mensilità	pag. 79
Art. 64	Premio annuo	pag. 79
Art. 65	Premio di fedeltà	pag. 80
Art. 66	Trattamento in caso di malattia	pag. 80
Art. 67	Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale	pag. 81
Art. 68	Congedo matrimoniale	pag. 82
Art. 69	Aspettativa	pag. 82
Art. 70	Trattamento di fine rapporto	pag. 83
Art. 71	Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale	pag. 84
Art. 72	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	pag. 84
Art. 73	Indennità in caso di morte	pag. 85
Art. 74	Certificato di lavoro	pag. 85
Art. 75	Controversie	pag. 86
Art. 76	Quote sindacali	pag. 86

REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER GLI OPERAI E PER GLI IMPIEGATI

Art. 77	Classificazione dei lavoratori	pag. 89
Art. 78	Quadri	pag. 108
Art. 79	Lavoro dei minori	pag. 108
Art. 80	Chiamata e richiamo alle armi	pag. 109
Art. 81	Diritti	pag. 109
Art. 82	Tutela della dignità personale dei lavoratori	pag. 111
Art. 83	Sicurezza del lavoro	pag. 111
Art. 84	Rappresentante per la sicurezza	pag. 115
Art. 85	Aspettative	pag. 117
Art. 86	Diritto allo studio	pag. 118
Art. 87	Assenze e permessi	pag. 119
Art. 88	Provvedimenti disciplinari	pag. 119
Art. 89	Passaggio da operaio ad impiegato	pag. 120
Art. 90	Cessione e trasformazione di azienda	pag. 121
Art. 91	Cariche sindacali e pubbliche	pag. 121
Art. 92	Previdenza integrativa: PREVEDI	pag. 124
Art. 93	Contratto a termine	pag. 125
Art. 94	Distacco temporaneo	pag. 126
Art. 95	Somministrazione di lavoro	pag. 127

Art. 96	Commissione Nazionale delle Casse Edili: CNCE	pag. 129
Art. 97	Lavoro a tempo parziale	pag. 130
Art. 98	Fondo Sanitario: SANEDIL	pag. 133
Art. 99	Disposizioni generali	pag. 134
Art. 100	Inscindibilità delle disposizioni contrattuali. Condizioni di migliore favore	pag. 134
Art. 101	Aumenti retributivi e minimi di paga base e stipendio	pag. 134
Art. 102	Fondo Prepensionamenti	pag. 135
Art. 103	FIO: Fondo incentivo Occupazione	pag. 135
Art. 104	Decorrenza e durata	pag. 136
Art. 105	Esclusiva di stampa	pag. 136

ALLEGATI

ALLEGATO A	Tabella minimi paga base e stipendio	pag. 143
ALLEGATO B	Accantonamenti maggiorazione ferie e gratifica natalizia	pag. 144
ALLEGATO C	Accordo Interconfederale 26/11/2020	pag. 146
ALLEGATO D	Regolamentazione nazionale disciplina apprendistato	pag. 152
ALLEGATO E	Casse Edili	pag. 161
ALLEGATO F	Regolamento dell'anzianità professionale edile	pag. 163
ALLEGATO G	Accordo Interconfederale 23/11/2016	pag. 167
ALLEGATO H	Protocollo sulla trasferta	pag. 173
ALLEGATO I	Protocollo intesa inclusione cittadini stranieri del 16/05/2022	pag. 175
ALLEGATO L	Regolamento fondo incentivo occupazione	pag. 182
ALLEGATO M	Protocollo intesa del 18 dicembre 1998	pag. 186
ALLEGATO N	Accordo nazionale 19 maggio 2000	pag. 193
ALLEGATO O	Protocollo enti bilaterali	pag. 196
ALLEGATO P	Nuove forme welfare contrattuale del 31/01/2019	pag. 198
ALLEGATO Q	Regolamento e accordo fondo prepensionamenti	pag. 202
ALLEGATO R	Regolamento Fondo territoriale qualificazione settore	pag. 209
ALLEGATO S	Protocollo Formazione e Sicurezza	pag. 215
ALLEGATO A-2025	Premialità imprese virtuose e lavoratori	pag. 222
ALLEGATO B-2025	Premialità enti bilaterali	pag. 224
ALLEGATO C-2025	Trasferta	pag. 227
ALLEGATO D-2025	Catalogo formativo nazionale	pag. 231
ALLEGATO E-2025	Sorveglianza sanitaria	pag. 233
ALLEGATO F-2025	Modello di denuncia unica edilizia (DUE)	pag. 236
ALLEGATO G-2025	Fondo Artigianato qualificazione e sviluppo	pag. 238
ALLEGATO I-2025	Protocollo orario di lavoro	pag. 239

DISCIPLINA GENERALE

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla legge 8 agosto 1985, n. 443, e successive modificazioni, delle micro, piccole e medie imprese industriali (PMI), così come anche riportate nella *Raccomandazione n. 361 della Commissione Europea del 6 maggio 2003*, e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa, che operano nel settore delle costruzioni edili ed affini e, in particolare nello svolgimento delle seguenti attività:

Progettazione e Costruzione

- progettazione e direzione lavori di opere edili;
- costruzioni di fabbricati ad uso pubblico e privato, nonché le opere necessarie al completamento e alle rifiniture delle costruzioni stesse compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno ed in ferro, anche per il calcestruzzo attraverso casseformi e casseri industriali in materiale vario modulabili, l'impianto e il disarmo di cantieri, il montaggio e lo smontaggio di ponteggi e di opere provvisorie quali baracche (prefabbricati o mobili) per mensa, spogliatoi e uffici, servizi igienici, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali;
- fornitura e posa in opera, manutenzione o ristrutturazione delle opere, delle finiture di opere generali quali isolamenti termici e acustici, controsoffittature, strutture, pannelli o pareti in cartongesso;
- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili.

Ristrutturazione, Manutenzione, Risanamento Conservativo e Ripristino, Efficientamento energetico, Edilizia antisismica

- consolidamento, ripristino tipologico, rinnovo degli elementi costitutivi dell'edificio, comprensivo di inserimento di accessori, degli impianti e l'eliminazione degli elementi estranei ad esclusione delle attività che necessitano di specifici requisiti abilitanti e rilascio di certificazione;
- risanamento conservativo integrale della natura di un edificio;
- decorazione e rivestimenti in legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico ed altri

rivestimenti, applicazione di tappezzerie;

- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, legno, pietre naturali;
- ristrutturazione di edifici e ambienti domestici in generale (comprensivi delle opere murarie per l'installazione di impianti e servizi) anche secondo i criteri di risparmio energetico (cappotti termici, coibentazioni, etc.);
- utilizzo e messa in opera di materiali di bioedilizia;
- lavorazioni edili in quota, cosiddetta edilizia acrobatica;
- ristrutturazione di edifici con modalità antisismiche attraverso utilizzo di varie tipologie di fibre di carbonio, vetro, ecc.

Preparazione e Posa in opera

- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, pvc o materiale impermeabilizzante di scavi, cunicoli e gallerie ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di attrezzature varie di servizio;
- assistenza muraria per installazione e rimozione di impianti, macchinari ed attrezzature degli edifici;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici, sgombero della neve dai tetti;

Costruzione e Manutenzione Servizi

- costruzione e demolizione, di fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, impianti di depurazione, ecc.;
- pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- opere di ingegneria naturalistica e di ripristino a verde, lavori di ripristino del dissesto idrogeologico;
- preparazione e allestimento di aree destinate al verde comprese nell'area di intervento dell'appalto anche mediante l'utilizzo di macchine complesse;
- costruzione od installazione di ambienti confinati quali cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) compresa la demolizione, per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- Costruzione e Manutenzione Infrastrutture e Reti di Servizi;
- costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade (compreso lo sgombero della neve ed altri materiali), pavimentazioni stradali, installazione di barriere in cemento, materiali plastici, legno, fibrocemento, acciaio, costruzioni di particolari in cemento armato, montaggio di prefabbricati idonei alla sicurezza stradale compresi interventi nei giunti di dilatazione;
- costruzione, manutenzione e demolizione di ferrovie e tranvie;

- esecuzione di segnaletica stradale orizzontale posa in opera di segnaletica in genere
- messa in opera di pali, tralicci e simili, scavo di fondazioni e utilizzo dei macchinari all'uopo destinati;
- assistenza muraria, comprensiva di movimentazione terra e installazione supporti per la costruzione di linee elettriche, telefoniche e di trasmissione dati in genere;
- scavi e rinterri e opere murarie per le reti dei servizi quali la stesura di cavi e tubazioni di acqua, gas, telefonia, ecc.

Movimento Terra e Aree boschive

- realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
- opere di bonifica di terreni e su parete, sistemazione forestale, sterri, sbanamenti, comprese opere di terrazzamenti in sasso, cementi, pietre naturali, legno e materiali naturali. Opere di contenimento frane e smottamenti anche con l'ausilio di reti di riparo o ferro, cemento, cavi in acciaio, ecc..;
- movimenti ripristino e modifica di volumi di terra, realizzati con qualsiasi mezzo e qualunque sia la natura del terreno da scavare o ripristinare e cioè scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili).

Opere Marittime e Lagunari

- costruzioni di opere marittime, lagunari in genere. Le opere attinenti alle lavorazioni marittime, portuali, lagunari inerenti a lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse o temporanee in muratura, in cemento armato compreso montaggio, smontaggio o assemblaggio di elementi prefabbricati.

Opere di Demolizione e Rimozione

- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- demolizione con qualunque tecnica, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge.

Opere di Restauro, Risanamento conservativo e corredo urbano

- manutenzione (ordinaria, straordinaria e programmata), restauro e restauro artistico di opere edili, di beni mobili, di opere tutelate (manufatti, opere murarie e assimilabili) ovvero, manutenzione e restauro di:
 - fabbricati ad uso abitazioni;

- fabbricati ad uso agricolo, industriale, e commerciale;
- ricostruzione e ristrutturazione di strutture residenziali storiche già esistenti, incluso il restauro di edifici storici e monumentali;
- opere monumentali;
- Scavi archeologici e di recupero archeologico;
- Lastricati, pavimentazione artistica (posa in opera di selci marmo laterizi etc.), mosaici.

Dichiarazione congiunta

Con la definizione di beni mobili si intendono quelle parti che compongono la sola struttura edile da restaurare e che per gli interventi manutentivi e/o di ristrutturazione necessitano anche di essere trasportate presso strutture esterne adeguate.

Nota a verbale

Fatta eccezione per i lavoratori dipendenti direttamente dall'impresa o consorzio artigiano che esegue i lavori sopra elencati, non si intendono sottoposte alle norme del presente contratto le attività connesse per complementarietà e/o sussidiarietà all'edilizia, compresi gli installatori di impianti.

SISTEMI DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE

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

Il sistema di concertazione si inserisce nell'ambito delle relazioni sindacali articolate nel presente C.c.n.l.

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

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

a. Sistema di concertazione

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

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

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

La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali, che si svolgono di norma entro il mese di marzo e di settembre di ciascun anno o su richiesta di una delle parti firmatarie del presente C.c.n.l.

Livello nazionale

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

- politica degli investimenti pubblici, politiche di incentivazione degli investimenti

privati e di finanziamento privato delle opere di pubblica utilità, politiche legislative di settore;

- politica industriale, individuando gli interventi finalizzati ai processi di concentrazione e specializzazione, di qualificazione ed innovazione organizzativa e tecnologica, a sostegno della ricerca e della sperimentazione nonché delle forme di agevolazione sul credito;
- politica del lavoro con riguardo a: sistema degli strumenti di sostegno al reddito e alla ricollocazione dei lavoratori; regole del mercato del lavoro anche in funzione della mobilità/flessibilità dell'occupazione;
- struttura del costo del lavoro e lotta al lavoro irregolare e all'evasione contributiva; sicurezza e prevenzione degli infortuni; formazione professionale;
- azioni da perseguire attraverso gli enti paritetici nazionali e territoriali, in particolare in materia professionale, evasione contributiva e prevenzione.

Livello regionale

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

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

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

“Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali dell'artigianato e della piccola impresa industriale firmatarie del presente C.c.n.l. forniranno anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro temporaneo, a termine e del distacco dei lavoratori, nonché del lavoro straordinario”.

Livello Territoriale

A livello territoriale che coincide con quello provinciale o comprensoriale delle strutture organizzative imprenditoriali esistenti, le parti su propria iniziativa si incontreranno, semestralmente, per un esame congiunto in ordine alle prospettive economiche e produttive della globalità delle imprese artigiane dell'edilizia operanti nel territorio ed in ordine all'ampliamento dei livelli occupazionali anche in riferimento alle evoluzioni tecnologiche.

Nel corso di tali incontri le parti forniranno reciprocamente elementi conoscitivi

globali in loro possesso in merito alle prospettive produttive occupazionali e del settore, ai problemi relativi alla formazione e alla riqualificazione professionale, con specifico riferimento all'occupazione giovanile ed in particolare sull'andamento dell'occupazione nel comparto dell'apprendistato

- nelle sessioni territoriali, il confronto è finalizzato, sulla base degli indirizzi determinati dalle sessioni nazionali e dai rapporti dell'Osservatorio, alla definizione di comuni obiettivi su:
- mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere con particolare riferimento all'artigianato ed alle piccole imprese.

Nota a verbale

- 1) Le parti concordano che sui problemi di cui ai punti precedenti i livelli d'intervento sono quelli sopra determinati; ciò comporta che le singole imprese non saranno oggetto di esame individuale. Lo spirito del confronto e dell'esame congiunto non intendono necessariamente il raggiungimento di valutazioni comuni.
- 2) Fermo restando i livelli di incontro fissati, il confronto potrà essere effettuato dall'istanza superiore in assenza delle strutture organizzative delle parti contraenti ai livelli richiesti.

Mobilità

Per affrontare in modo completo i problemi occupazionali derivanti dalla particolarità del lavoro nel settore nonché dei processi di ristrutturazione in atto, ferma restando l'applicazione integrale delle norme legislative in materia di collocamento e mercato del lavoro, si concorda quanto segue:

- a) le imprese informeranno le Associazioni Artigiane e per loro tramite il sindacato territoriale sulla eventuale eccedenza di manodopera nonché sulle prevedibili offerte di lavoro;
- b) a partire dai dati di cui al punto a) le Associazioni Artigiane ed il sindacato territoriale opereranno, anche con il contributo della informazione degli enti paritetici (Casse, Scuole Edili) affinché la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile;
- c) le parti sono impegnate, laddove ne esistono i presupposti, a sperimentare forme di orientamento ed agevolazione della ricollocazione in altre imprese artigiane del lavoro in esubero.

Osservatorio nazionale ed osservatori regionali

Le parti firmatarie del presente contratto condividono l'interesse a costituire un osservatorio nazionale.

Entrambe convengono che l'istituzione di un osservatorio nazionale dovrà avvenire

attraverso il concorso, contrattualmente sancito, di tutte le parti firmatarie di contratti nazionali di lavoro operanti nel comparto costruzioni.

Detto osservatorio potrà condurre, a favore dei propri membri, analisi, ricerche ed elaborazioni relative alle dinamiche dei mercati, anche internazionali e/o regionali, nonché acquisire, a fini di divulgazione sistematica, conoscenza sulle tecnologie e materiali da costruzione.

Inoltre, la centralità della spesa pubblica nonché la prossima apertura dei mercati europei consiglia che l'osservatorio approfondisca e contribuisca con proprie proposte alla messa a punto di una moderna legislazione degli appalti e subappalti nonché alla predisposizione di idoneo sistema informativo degli appalti pubblici banditi in ambito comunitario.

Si conviene inoltre che le parti firmatarie dei diversi contratti nazionali di lavoro operanti nel comparto costruzioni diano vita ad apposite commissioni di lavoro incaricate di suggerire le modalità tecnico-organizzative più opportune per il conseguimento delle finalità convenute.

In tale opera di proposta saranno attentamente considerati, al fine di un loro corretto e pieno utilizzo, i contributi acquisibili da enti e/o istituti aderenti alle associazioni firmatarie.

Le parti firmatarie inoltre ritengono utile e necessario produrre occasioni di confronto ed approfondimento sui temi rilevanti della politica economica (con particolare riferimento al settore delle costruzioni del Mezzogiorno ed ai grandi interventi infrastrutturali e di risanamento urbano ed ambientale) nonché, con spirito innovativo, cogliere e sviluppare l'esigenza di più avanzate relazioni sindacali.

Le parti convengono, altresì, sulla utilità, al fine di migliorare la comprensione dei fenomeni economico-sociali che caratterizzano il comparto costruzioni, di costituire osservatori regionali composti da tutte le associazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie di C.c.n.l. nel comparto delle costruzioni, operanti nel territorio regionale. Tale organismo utilizzerà le potenzialità operative dell'intero sistema delle Casse Edili per acquisire dati ed informazioni relative alle dinamiche del mercato del lavoro (con specifico riferimento all'uso di CIG e DS ed ai fabbisogni quali-quantitativi di manodopera nonché relativi agli investimenti pubblici, agli appalti e loro modalità.

Regionalmente saranno definite le forme e le finalità di eventuali rapporti di interscambio informativo con gli osservatori pubblici del lavoro.

Al fine di arricchire il confronto previsto all'Art. 89, destinatari delle informazioni raccolte dovranno essere le rappresentanze territoriali delle parti firmatarie. Fermo restando l'impegno delle parti per realizzare i presupposti convenuti ai commi precedenti, qualora ciò non fosse possibile, le parti si incontreranno entro sei mesi dalla stipula del contratto per individuare praticabili soluzioni alternative procedendo, in via sperimentale, alla costituzione di comitati regionali tra le associazioni firmatarie con i compiti di cui ai commi 6 e 7 del presente articolo.

Sulla base dei dati acquisiti da tali comitati, le parti converranno iniziative, procedure e contenuti finalizzati ad orientare in materia di mobilità l'attività delle Commissioni regionali e territoriali dell'impiego e delle Agenzie di lavoro,

nell'ambito delle quali si ritiene utile ed opportuna la costituzione di una speciale sezione edile.

Nell'ambito dell'osservatorio nazionale viene costituito un Comitato paritetico di gestione, composto da sei membri delle Associazioni artigiane e sei membri delle Organizzazioni sindacali.

Il Comitato paritetico di gestione, che dovrà riunirsi almeno una volta l'anno, nominerà un coordinatore la cui carica è prevista nella durata di 18 mesi: tale coordinatore sarà prescelto, una volta tra i componenti di parte artigiana e la volta successiva tra i componenti di parte sindacale.

L'Osservatorio nazionale, nell'espletamento delle sue funzioni, attiverà le opportune sinergie utilizzando istituti di ricerca ivi compresi quelli esistenti nelle organizzazioni artigiane e sindacali; inoltre utilizzerà la potenzialità degli enti paritetici previsti dal C.c.n.l., quali le Casse Edili Artigiane, le Scuole Edili, i Comitati Tecnici di cui all'Art. 39 del C.c.n.l.

PARTE PRIMA

**REGOLAMENTAZIONE
PER GLI OPERAI**

ART. 1

ASSUNZIONE

La costituzione del rapporto di lavoro avviene secondo le norme di legge.

Il datore di lavoro consegna all'operaio copia del contratto di lavoro o della lettera di assunzione contenente:

- la data di assunzione;
- il livello, la categoria e le mansioni attribuite al lavoratore;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione del termine in caso di assunzione a tempo determinato e della causale, ove prevista;
- il trattamento economico iniziale con gli elementi costitutivi ed il periodo di paga della retribuzione;
- il Contratto nazionale di lavoro applicato;
- l'orario e la sede di lavoro;
- gli estremi di registrazione previsti dalla legge.

ART. 2

DOCUMENTI

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

1. la carta d'identità o altro documento equipollente; per i lavoratori stranieri anche il titolo di soggiorno o la ricevuta attestante l'avvenuta richiesta di rilascio o di rinnovo;
2. i documenti atti a comprovare il diritto alle deduzioni e detrazioni fiscali;
3. il tesserino del codice fiscale;
4. la documentazione atta al riconoscimento di eventuali benefici e/o abilitazioni per lo svolgimento di specifiche mansioni;
5. l'eventuale documentazione attestante il livello di inquadramento come definito dal comma 2 del paragrafo "Formazione Professionalizzante" nel successivo Art. 40.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a comunicare per iscritto all'azienda i successivi eventuali mutamenti.

È in facoltà dell'impresa di richiedere 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, alle deduzioni e detrazioni fiscali.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il datore di lavoro provvede a consegnare al lavoratore di cantiere la tessera di riconoscimento e l'informazione in materia antinfortunistica previste dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Il datore di lavoro si attiverà anche al fine di rendere edotto il lavoratore sul Fondo di Previdenza complementare Prevedi (accordo 21 dicembre 2017) e sul Fondo sanitario SANEDIL (accordo 22 febbraio 2021)

ART. 3

PERIODO DI PROVA

L'assunzione di lavoro di ogni operaio si intende effettuata con un periodo di prova pari a 35 giorni di lavoro per operai di 4° livello, 30 giorni di lavoro per operai specializzati, 25 giorni di lavoro per operai qualificati e 15 giorni di lavoro per tutti gli altri operai durante il quale è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere e di autobetonpompe, se effettuata per la categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 30 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità. La fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria di inquadramento, deve essere fatta per iscritto all'atto dell'assunzione.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempre che quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 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. 4

MUTAMENTO DI MANSIONI

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

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

Decorsi i due mesi, su richiesta formale del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnate allo stesso, salvo quanto previsto al comma 2.

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

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libro unico del lavoro con l'indicazione della decorrenza.

ART. 5

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta.

L'eventuale assegnazione di una categoria superiore a quella di assunzione, derivante dalla casistica di cui al comma 1, dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'impresa sul libro unico del lavoro e comunicata per iscritto al lavoratore.

ART. 6

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative. L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma del presente articolo in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

Sempre nei limiti delle facoltà previste dalle vigenti disposizioni di legge, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati nel rispetto della media annuale prestabilita, dà al lavoratore il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per il lavoro straordinario di cui all'Art. 22.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 25.

Resta salvo quanto previsto dall'Art. 13 in materia di recuperi.

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

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene corrisposta la paga.

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'Art. 6, del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'Art. 22 del presente contratto.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese a cui si applichi l'Art. 29 della legge 341/1995, verificato presso la Cassa Edile/Edilcassa di riferimento e le imprese che non abbiano avuto condanne a seguito di infortuni gravi nei 5 (cinque) anni precedenti, in caso:

- a) di lavorazioni soggette a particolari prescrizioni e normative regionali o comunali
- b) di rimodulazioni organizzative finalizzate a favorire il recupero psico-fisico dei lavoratori e/o necessarie a garantire la maggiore sicurezza dei lavoratori e dei cittadini (es: lavori in centro storico, presso scuole o edifici pubblici, in periodi estivi e/o invernali in località turistiche, ecc.)

potranno attivare un regime di orario, rispondente alle temporanee esigenze e prescrizioni sopra indicate nel rispetto dei limiti previsti dalla norma e dal presente articolo, con preventiva comunicazione, inviata alle tre organizzazioni sindacali territoriali Feneal, Filca e Fillea e, se presenti, alle Rsu/Rsa, per il tramite delle associazioni imprenditoriali artigiane firmatarie del presente contratto.

La comunicazione dovrà contenere le ragioni che determinano la temporanea variazione dell'orario di lavoro contrattuale, l'inizio e la fine presunta, l'indicazione del cantiere, e il numero di maestranze impiegate.

A far data dalla ricezione della suddetta comunicazione le OO.SS entro 7 (sette) gg possono richiedere l'attivazione di un confronto con l'impresa finalizzato ad analizzare le esigenze e le eventuali prescrizioni e a definire con accordo la conseguente organizzazione del lavoro.

Tale rimodulazione dell'orario non è ammessa nei periodi in cui l'impresa abbia attivato ammortizzatori sociali e nelle giornate per le quali sia stata richiesta cassa integrazione per eventi meteorologici.

ART. 7

RIPOSI ANNUI

A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui di cui all'allegato A, lett. b), i permessi individuali di cui

sopra maturano in misura di un'ora ogni 24 ore.

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'Art. 25 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli articoli 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3 dell'Art. 20.

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 sul:

- 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'articolo 24;
- 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. 20.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al primo comma non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al quinto comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al quarto comma del presente articolo.

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'Art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per la festività del 4 novembre.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

Sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

ART. 8

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA

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

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

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

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

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 24, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'Art. 20.

* * *

Al gruista si applicano le norme contenute nell'Art. 5.

* * *

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire, va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfetario di € 0,52 giornaliero.

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

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

* * *

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

ART. 9

FLESSIBILITÀ DI ORARIO E LAVORO A TURNI

Qualora lo richiedano esigenze connesse a opere di pubblica utilità, a fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti ed una più rapida esecuzione dei lavori, tra l'impresa ed i lavoratori dipendenti potranno essere concordate forme flessibili di organizzazione degli orari di lavoro, anche a turni.

Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri.

L'operaio deve prestare la sua opera nei turni stabiliti; quando siano disposti turni periodici e/o nastri orari gli operai devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

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

ART. 10

RIPOSO SETTIMANALE

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

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati a lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 25 sempre che non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'Art. 22 punto 12).

L'eventuale spostamento del riposo settimanale della giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicata all'operaio almeno 24 ore prima.

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

In conformità a quanto previsto dall'Art. 9 del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

ART. 11

SOSTE DI LAVORO

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata; qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

In caso di soste dovute 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. 12.

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

ART. 12

SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI ORARIO

Le imprese sono tenute a presentare all'Inps la domanda di autorizzazione al pagamento delle integrazioni salariali ordinarie entro i termini e in presenza delle condizioni di legge.

Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogano acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali ordinarie dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese, sino ad un massimo, per il singolo operaio, di 150 ore di integrazione richieste e non ancora autorizzate dall'Inps.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Direzione INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando quanto previsto in merito dalle normative vigenti.

L'impresa procederà al conguaglio di cui al comma precedente anche nel caso in cui intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'autorizzazione dell'INPS. In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al primo comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive, alla riduzione dell'orario e/o alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

ART. 13

RECUPERI

È ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e dell'impresa e che derivino da cause di forze maggiori o dalle interruzioni dell'orario normale concordato 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 l'interruzione.

In caso di ripartizione su 5 giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha la facoltà di recuperare a regime normale nel 6° giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana per cause indipendenti dalla volontà delle parti.

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

ART. 14

MINIMI DI PAGA BASE ORARIA E INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicati, i minimi di paga base oraria di cui alla tabella allegata A) che forma parte integrante del presente articolo.

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

- A. per gli operai di produzione: a 1/173 della contingenza mensile;
- B. per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i guardiani, portieri e custodi, anche con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche e simili: a 1/208 della contingenza mensile;
- C. per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base di cui alla lettera a) della tabella allegata A) del presente contratto, il valore orario dell'indennità di contingenza è ragguagliato a 1/173 della contingenza mensile.

ART. 15

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE: EVR

Viene confermato che, per la vigenza del presente Contratto, le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, per la circoscrizione di propria competenza, l'Elemento variabile della retribuzione secondo criteri e modalità di cui all'Art. 42. L'EVR è fissato dalle Parti Sociali firmatarie nazionali nella misura massima del 6%

dei minimi in vigore.

L'Elemento variabile della retribuzione (EVR) sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile di risultato che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato.

Le Parti convengono che, l'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente, in quanto trattasi di "incrementi di risultato" di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità. Efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188 così come previsto dall'art.1, commi 182-191 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificata dall'art.1 commi 160 e ss. della legge 232 del 2016.

L'EVR non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

ART. 16

LAVORO A COTTIMO

Nel caso si effettui il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, vanno osservate le seguenti norme.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire al complesso dei lavoratori a cottimo, in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggiore retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

Le tariffe di cottimo devono essere comunicate per iscritto al lavoratore o, in caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra, prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo ed affisse all'Albo del cantiere ove possibile.

Ad essi dovrà essere altresì comunicato:

- a) composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con la indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
- b) descrizione della lavorazione da eseguire;
- c) descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- d) unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- e) tariffa di cottimo per unità di misura.

Le tariffe di cottimo così determinate fra le parti direttamente interessate, non divengono definite se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi. Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo divenute definitive saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra.

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o

modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori o in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come cottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal secondo comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo. La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo. Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha il diritto al mantenimento dell'utile di cottimo salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dagli articoli 34 e 38 del presente contratto di lavoro.

L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Ai concottimisti, intesi per tali gli operai specificatamente vincolati a ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione, la percentuale minima di cottimo del 5% di cui sopra.

ART. 17

DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANODOPERA NEGLI APPALTI E NEI SUBAPPALTI

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

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

B. L'impresa artigiana che nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi o assuma in appalto o subappalto le relative lavorazioni edili ed affini, è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei

lavoratori da questa occupati nella lavorazione medesima il trattamento economico e normativo previsto nel presente contratto nazionale e negli accordi locali di cui all'articolo 42 dello stesso.

L'impresa artigiana è tenuta a comunicare alla Cassa Edile competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui al comma precedente, redatta secondo il fac-simile concordato fra le Associazioni nazionali contraenti.

Analoga comunicazione sarà data agli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

L'impresa artigiana appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare per il tramite della propria Associazione al sindacato territoriale la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero dei lavoratori che verranno occupati, nonché a trasmettere al Sindacato territoriale la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'Art. 42, redatta secondo il facsimile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti.

La comunicazione ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale – per il tramite dell'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni nazionali contraenti – deve essere effettuata entro 15 giorni e comunque prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto.

C. Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lettera B), l'impresa artigiana appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa artigiana appaltatrice o subappaltatrice la quale esegua i lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al primo comma della lettera B).

D. Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti della impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lettere B) e C), debbono, a pena di scadenza, essere proposti entro 6 mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia ferma la applicazione delle norme di cui all'Art. 35 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante e subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

E. La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento di appalto, ad imprese edili ed affini della fase esecutiva delle opere.

F. È compito del rappresentante sindacale (RSA o RSU), d'intervenire nei confronti

dell'impresa, per il tramite l'Organizzazione territoriale dell'artigianato aderente alle Associazioni nazionali contraenti, per il pieno rispetto della disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

ART. 18

FERIE

La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione) escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3 dell'Art. 20.

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

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

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi stipulati a norma dell'Art. 42 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

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

Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'Art. 21.

Le suddette norme contenute nell'Art. 21 sono compatibili con l'Art. 10 del D. Lgs. 66/2003 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere 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.

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art.42 del vigente CCNL e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, gli stessi possono chiedere al datore di lavoro di usufruire di due della quattro settimane di ferie spettanti nell'arco dei 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fermo restando l'obbligo di concordare con l'azienda, entro il 30 aprile di ogni anno, il periodo di godimento delle stesse.

Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di orario di lavoro sulla fruizione di due settimane consecutive di ferie nell'anno di maturazione delle stesse.

ART. 19

GRATIFICA NATALIZIA

Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità consecutiva presso l'impresa ad un compenso la cui misura è di 173 ore di retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi prestati presso l'impresa. Per il pagamento della gratifica natalizia valgono le norme dell'articolo 21.

ART. 20

FESTIVITÀ

- 1) Tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali:
 - 1° gennaio – Capodanno;
 - 6 gennaio – Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 25 aprile – Anniversario della Liberazione;
 - 1° maggio – Festa del Lavoro;
 - 2 giugno – Festa della Repubblica;
 - 15 agosto – Assunzione;
 - 1° novembre – Ognissanti;
 - 8 dicembre – Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre – Santo Natale;
 - 26 dicembre – Santo Stefano.
 - Ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

Resta fermo che il trattamento economico per la festività del Santo Patrono non potrà comunque essere corrisposto all'operaio, dalla medesima impresa, per più di una volta durante ciascun anno.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività nazionali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo. A decorrere dal 1° luglio 1985 per le festività di cui al punto 3), il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio a norma di legge nella misura di 8 ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 25.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 48 ore in attuazione dell'Art. 8, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci ore.

A norma della 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. A decorrere dal 1° luglio 1985 per la festività soppressa del 4 novembre agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 3) dell'Art. 25.

ART. 21

ACCANTONAMENTI PRESSO LA CASSA EDILE ARTIGIANA

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (Art. 18) e per la gratifica natalizia (Art. 19) 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. 25 per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3 dell'Art. 20.

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.

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 sul:

- eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- 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 notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'articolo 24;
- 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. 20.

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'Art. 28, penultima comma, ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale nella misura del 18,5% lordo (Allegato E).

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 E).

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. 18 e 19, 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.

ART. 22

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro supplementare o straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 6 e 8 del presente contratto.

Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni del lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annuali.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso all'operaio di 48 ore, salvo casi di necessità urgenti, indifferibili ed occasionali.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico produttive disponga lavoro straordinario per la giornata del sabato, ne darà preventiva comunicazione, per il tramite dell'organizzazione territoriale artigiana a cui aderisce, alla rappresentanza sindacale unitaria territoriale ai fini di consentire eventuali verifiche.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, le Organizzazioni territoriali artigiane forniranno unitariamente alla rappresentanza sindacale unitaria territoriale indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'Art. 20, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

1. Lavoro straordinario	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	12%
6. Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	14%
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 in economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 lettera a) dell'Art. 25; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci n. 1, 2, 3, 4, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo la percentuale di cui alla voce n. 6.

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale direzione provinciale del Ministero del Lavoro, di cui all'Art. 4 del decreto legislativo n. 66/03, dovranno essere effettuate nei termini stabiliti della legge e dalle disposizioni amministrative.

La media di 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, per unità produttiva deve intendersi il cantiere.

ART. 23

INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in seguito elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità personali sottoindicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), lett. a) dell'Art. 25 e per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

Gruppo A) – Lavori vari

	Tabella Unica nazionale	Situazione Extra
1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3) Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti e normalmente sottoposti a getti di acqua o fango	5	12
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5) Lavori su punti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe		
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapori o con altri analoghi mezzi, crei per gli stessi operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10

	Tabella Unica nazionale	Situazione Extra
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio		
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure a condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo o di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti a tale titolo uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11	17
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11) Lavori di scavi a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	22
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)	17	35
15) Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato stesso	17	35
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 metri	19	35
18) Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 metri	20	35
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre 10 metri	22	40
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

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

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

Gruppo B) – Lavori in galleria

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

- a) Per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie: 18%.

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

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi: gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre un chilometro dall'imbocco le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di una ulteriore indennità non superiore al 20%.

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

Dichiarazione a verbale

Gli importi previsti dalla soppressa indennità di cui all'Art. 24 – Gruppo C costruzione linee elettriche e telefoniche del C.c.n.l. 15 novembre 1991 – restano confermati *ad personam* per gli importi in atto alla data del 30 settembre 1995.

ART. 24 **TRASFERTA**

Nota delle parti: Il rinnovo del 20 maggio 2025 ha novato il presente articolo come da allegato "C-2025" in calce.

A. Norme generali

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

L'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in cantiere diverso da

quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'Art. 42 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 25, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in Comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 25, per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al secondo comma. Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione territoriale di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché della indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza (2° livello di contrattazione), non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, elemento economico territoriale e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

L'operaio in trasferta resta iscritto alla Cassa Edile Artigiana di provenienza di cui all'Art. 43 del C.c.n.l.. Tuttavia, nel caso di cantieri per i quali è prevista una durata superiore a tre mesi al di fuori della circoscrizione territoriale di provenienza, l'impresa è tenuta ad iscrivere gli operai impiegati nei menzionati cantieri alla Cassa Edile di quest'ultima circoscrizione a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta, sempre che gli operai in tale secondo periodo di paga siano in trasferta per l'intero mese.

L'impresa ha facoltà di iscrivere l'operaio alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori anche per il periodo di trasferta anteriore al termine di cui al comma precedente.

Restano, in ogni caso, iscritti alla Cassa Edile di provenienza gli operai dipendenti dalle imprese dei seguenti settori: costruzione di linee e condotte; riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, recupero e manutenzione, risanamento ambientale e restauro artistico e monumentale. Le Associazioni nazionali stipulanti possono integrare la suddetta elencazione.

Con riferimento all'Art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, l'impresa esecutrice di opere pubbliche è tenuta a darne comunicazione, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi. Inoltre le parti convengono che l'impresa è tenuta a comunicare alla suddetta Cassa l'elenco degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere operano gli operai in trasferta. Tale comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla Cassa Edile di provenienza.

Nei casi di cui al comma precedente, l'impresa è tenuta anche a documentare alla Cassa Edile nella cui zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate ed i conseguenti versamenti effettuati presso la Cassa Edile di provenienza per gli operai in trasferta.

In mancanza, su richiesta della Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori, la Cassa Edile di provenienza è tenuta a fornire la documentazione di cui al comma precedente.

In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche, compete alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori l'obbligo di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta dell'impresa o del committente.

Il certificato di regolarità contributiva è rilasciato dalla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori sulla base dell'attestazione di tale regolarità per gli operai in trasferta emessa dalla Cassa Edile di provenienza.

Fermo restando il rispetto della normativa e delle procedure su previste, nei casi di trasferta di durata inferiore a 3 mesi, la Cassa Edile Artigiana di provenienza, alla quale l'impresa resta iscritta, è abilitata al rilascio dell'attestato di regolarità contributiva per i lavoratori in trasferta.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono che la normativa prevista all'ultimo comma del presente articolo si applica nel caso in cui la Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori, rifiuti di convalidare l'attestazione di regolarità contributiva della Cassa Edile di provenienza o, entro 15 giorni dalla data della richiesta di quest'ultima, non abbia ottemperato a quanto previsto al penultimo comma del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

La nuova disciplina della trasferta contenuta nel presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 1996, a seguito dell'accertamento in sede di Ministero del Lavoro di

conformità alla norma di cui all'Art. 18 della Legge 19 marzo 1990 n. 55 e dell'applicabilità dello speciale regime contributivo previsto per le indennità di trasferta dall'Art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153.

Le parti si danno atto, altresì, che l'ambito di competenza territoriale delle Casse Edili Artigiane può essere provinciale o regionale, secondo quanto stabilito dai rispettivi Statuti e regolamenti.

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

Nei lavori dell'armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" s'intende il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per "posto di lavoro" si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nella esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera.

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

Resta stabilito che all'operaio addetto ai lavori di armamento ferroviario – qualunque sia la natura del committente; pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto – è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 25 per ogni ora di effettivo lavoro.

La predetta indennità s'intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi integrativi territoriali ove spettante nei casi di passaggio dell'operaio da un cantiere a un altro e/o da un Comune ad un altro.

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

Nota a verbale

Le parti chiariscono che il presente articolo si riferisce unicamente al trattamento di trasferta.

Pertanto, a dette indennità sono applicate le disposizioni legislative vigenti in materia di imponibilità contributiva e fiscale stabilite dal comma 5, Art. 51, DPR n. 917/1986 e successive modificazioni.

Dette indennità non competono quindi per i giorni di assenza, ferie, permesso, malattia, infortunio e comunque non vanno corrisposte nei giorni in cui il dipendente non effettua prestazioni lavorative.

Non si configura nella fattispecie la normativa del trasfertista di cui al comma 6 del succitato Art. 5, DPR n. 917/1986.

Allegato “C-2025” – Trasferta

Decorrenza, ambito di applicazione e modifiche all’Art. 24 del CCNL Artigianato Edilizia e PMI:

La disciplina della “trasferta” nazionale entrerà in vigore dal 1° ottobre 2025, contestualmente all’introduzione della nuova denuncia unica, e si applicherà per i cantieri avviati successivamente a tale data.

Dalla predetta data, tale disciplina sostituirà i commi da 8 a 16 (e la successiva “dichiarazione delle parti” e “dichiarazione a verbale”) della lett. A) dell’Art. 24 del presente CCNL. Restano fermi i commi da 1 a 7 della citata lett. A), incluso il principio per cui all’operaio in “trasferta” continua ad applicarsi il contratto integrativo del territorio di provenienza e il principio della eventuale integrazione retributiva da corrispondere a titolo di “indennità territoriale temporanea”, nonché le “Norme per gli addetti ai lavori dell’armamento ferroviario” di cui alla lett. B) dell’Art. 24 del presente CCNL.

Fatto salvo quanto previsto dall’articolo 35, comma 3, del decreto-legge n. 189/2016 per i lavori di ricostruzione delle aree territoriali colpite dagli eventi sismici del 2016 nonché dalla normativa nazionale, regionale, territoriale, commissariale e/o prefettizia in vigore, la nuova disciplina della “trasferta” troverà applicazione in tutto il territorio nazionale e sostituirà, a decorrere dalla predetta data del 1° ottobre 2025, tutti gli accordi territoriali in materia di trasferta regionale.

Principio del “cantiere in trasferta”:

La nuova disciplina troverà applicazione per i cantieri nei quali un operaio sia inviato dall’impresa in “trasferta” in un territorio di competenza di un’altra Cassa Edile/Edilcassa. Tale regolamentazione decorrerà dal primo giorno del quarto periodo di paga del suddetto primo operaio, con apposita disciplina delle contribuzioni tra Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza e Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori, come di seguito definita.

Dalla medesima data, la stessa disciplina delle contribuzioni si applicherà anche per gli eventuali altri operai inviati in “trasferta” dall’impresa, successivamente al primo, presso il medesimo cantiere, purché la “trasferta” relativa del singolo operaio duri per almeno un intero periodo di paga mensile.

La Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza resta l’unica referente per l’impresa:

L’impresa, per gli operai in “trasferta” e per tutta la durata della stessa, continuerà a compiere tutti gli adempimenti previsti dalla contrattazione nazionale e territoriale presso la Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza, a cui competono gli adempimenti nei confronti della Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori.

Le prestazioni a favore dell’impresa saranno erogate dalla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza.

L'operaio rimane iscritto alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza:

A prescindere dalla durata della “trasferta”, l'operaio resta iscritto alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza che erogherà le prestazioni a favore del lavoratore in relazione al riconoscimento delle ore.

Gli adempimenti per le imprese e per le Casse Edili/Edilcasce sono uniformati e semplificati tramite l'uso di un apposito applicativo informatico predisposto dalla CNCE/ED (implementazione di CNCE_Edilconnect):

Tramite l'applicativo, con un unico adempimento, l'impresa comunicherà preventivamente sia alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza che alla Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori l'apertura del cantiere/avvio dei lavori. Successivamente effettuerà le denunce mensili alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza e, sempre tramite l'applicativo, i dati relativi al predetto cantiere saranno visualizzati automaticamente anche dalla Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori.

In base alla data di invio del primo operaio in “trasferta”, per i primi tre periodi di paga le contribuzioni saranno imputate, automaticamente dall'applicativo, come indicato nella colonna “A” della sottostante tabella.

A decorrere dal primo giorno del quarto periodo di paga del primo operaio inviato in “trasferta”, le contribuzioni saranno imputate in base a quanto indicato nella colonna “B” della sottostante tabella anche per tutti gli operai inviati in “trasferta” successivamente al primo, purché la “trasferta” relativa del singolo operaio, duri per almeno un intero periodo di paga mensile.

Le contribuzioni afferenti alle Casse Edili/Edilcasce (di seguito CE/ED) di provenienza e del luogo di lavoro del periodo di “trasferta” sono così imputate:

CONTRIBUTO	Imputazione primi tre mesi (A)	Imputazione dal quarto mese (B)
Cassa Edile (2,25%): 0,75% spese gestione e quote contrattuali	CE/ED appartenenza	CE/ED luogo lavori
Cassa Edile (2,25%): 0,45% prestazioni operai (aliquota fissata da CCNL)	0,45% CE/ED appartenenza	0,45% CE/ED appartenenza
Cassa Edile (2,25%): 1,05% premialità imprese (aliquota fissata da CCNL)	1,05% CE/ED appartenenza	1,05% CE/ED appartenenza
APE (aliquota regionale fissata da CCNL, fatta salva eventuale aliquota ridotta fissata a livello territoriale)	Aliquota CE/ED appartenenza	Aliquota CE/ED luogo lavori

CONTRIBUTO	Imputazione primi tre mesi (A)	Imputazione dal quarto mese (B)
Ente Unico Formazione e Sicurezza (1%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza: 0,40% formazione CE/ED luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)	CE/ED appartenenza: 0,40% formazione CE/ED luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)
Fondo territoriale qualificazione settore (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
Fondo prepensionamenti (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
Fondo incentivo occupazione (0,10%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
Sanedil (0,60%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
RLST (aliquota fissata da CCPL, per le sole imprese che non abbiano RLS)	CE/ED appartenenza	CE/ED luogo lavori
Eventuali contributi territoriali aggiuntivi (ove previsti dal singolo CCPL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza

ART. 25

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Agli effetti della applicazione del presente contratto resta convenuto quanto segue:

1) Minimi di paga base oraria.

Si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.

2) Paga base oraria di fatto.

Si intende la paga attribuita all'operaio *ad personam* (minimo contrattuale più eventuale superminimo).

3) Ai fini dell'applicazione degli articoli 8, 10, 22, 23, 24, 30, 31, 43 e 77 (classificazione dei lavoratori) debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:

a) per gli operai che lavorano ad economia:

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

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

- paga base di fatto;

- indennità di contingenza;
 - indennità territoriale di settore;
 - utile minimo contrattuale di cottimo;
 - utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 22, 23, 33 e 38 del presente contratto.
- 4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 21 e 22 oltre gli elementi retributivi di cui al punto 3) del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo, per i capisquadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.
- 5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 3, 4, 5, 11, 22, 33, 87 e 91, oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) del presente articolo, deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'istituto dell'EDR è disciplinato dal Protocollo d'intesa Interconfederale del 31 luglio 1992. Restano ferme eventuali specifiche discipline in atto a livello locale.

ART. 26

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente, entro il termine di 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce. Su richiesta del lavoratore deve essere corrisposto un acconto mensile non inferiore al 90% circa della retribuzione. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere messa a disposizione dell'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

La messa a disposizione del prospetto paga e il pagamento della retribuzione, se effettuato con modalità diverse dall'accredito su conto corrente, deve avvenire immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.

In caso di pagamento con modalità immateriali, il prospetto paga deve essere consegnato al lavoratore entro 24 ore dall'effettivo pagamento.

Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità del preavviso. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nel caso in cui gli adempimenti di cui sopra avvengano in luogo diverso dal cantiere, l'impresa permetterà all'operaio di cessare il lavoro in tempo utile per raggiungere il suddetto luogo al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

ART. 27

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

L'assenza per malattia deve essere comunicata entro il giorno dell'evento, salvo i casi di giustificato impedimento; l'operaio o l'apprendista deve trasmettere entro due giorni dall'inizio dell'assenza il relativo certificato medico.

In caso di malattia l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento economico di cui all'Art. 38. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'Art. 38, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia dagli Istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

Durante l'assenza del lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo è tenuta, ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dalla indennità territoriale di settore, e dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondenti alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

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

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

Le parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che, dal livello di contrattazione

collettiva regionale, nel rispetto delle regole e delle procedure del sistema di relazioni sindacali, possono essere previsti eventuali e diversi coefficienti di cui al punto a) e b) del comma precedente, ivi comprese le modalità di attuazione ed erogazione della prestazione stessa.

Per i giorni di carenza in caso di assenza per malattia di durata inferiore a 7 gg. la percentuale per i riposi annui del 4,95% è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lettera b) della tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al sesto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria gli stessi coefficienti individuati nel settimo comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per sei giorni la settimana escluse le festività.

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'I.N.P.S., vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'I.N.P.S. medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al sesto comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'Art. 6 nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui al nono comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa entro i limiti della conservazione del posto di cui al primo e terzo comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale di cui all'Art. 21, salvo l'ipotesi di cui al nono comma dello stesso articolo.

Per i casi di TBC, fermo restando quanto previsto dal comma precedente, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

La malattia insorta durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata, comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

ART. 28

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

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

alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di dodici mesi consecutivi.

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'Art. 38.

L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico spettante a norma dell'Art. 38.

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dagli Istituti assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per infortunio o malattia professionale agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dalla indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

A partire dal 1° novembre 2004 è introdotta una prestazione collaterale, integrativa di quanto dovuto per legge dal datore di lavoro. A partire dalla stessa data le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i seguenti coefficienti:

- a) dal 1° giorno successivo al giorno di infortunio o dalla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538
- b) dal 91° giorno in poi: 0,0574

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'Art. 7, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lettera b) della tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al sesto comma sono calcolate applicando

alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel settimo comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'I.N. A.I.L. comprese le domeniche.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al settimo comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'Art. 88 – nel mese di calendario precedente l'inizio dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui all'ottavo comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di cui all'Art. 21, nella misura e con le modalità ivi stabilite, salva l'ipotesi di cui al nono comma dello stesso articolo.

Ove, invece, l'infortunio sul lavoro si verifichi o la malattia professionale insorga durante il periodo di prova, l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro 30 giorni. Durante la sospensione del periodo di prova è dovuto il trattamento di cui al precedente comma sempre che, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

In conseguenza di quanto sopra, ai fini del rimborso o conguaglio da parte delle Casse Edili all'impresa, a partire dal 1° novembre 2004 la disciplina è la seguente:

- 1) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o dalla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,234;
- 2) dal 91° giorno in poi: 0,045.

ART. 29

CONGEDO MATRIMONIALE

All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, è concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3 dell'Art. 25 per 104 ore.

L'impresa anticipa la somma corrispondente alle giornate di congedo, subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ed ha diritto di trattenere quanto l'Istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Tramite accordi locali, la parte del trattamento economico che resta a carico dell'impresa può essere messa a carico delle Casse Edili.

ART. 30

ASPETTATIVA

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta, può essere concesso, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'impresa e per una sola volta l'anno, un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive, per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio straniero dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane.

È possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni. L'impresa è tenuta a portare per iscritto a conoscenza della Cassa edile artigiana il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

Le parti convengono che la concessione di tali aspettative è da considerarsi tra gli eventi considerati validi ai fini dell'osservanza dell'orario di lavoro di cui all'Art. 29 della legge 8 agosto 1995, n. 341.

ART. 31

ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi all'anzianità professionale edile.

Con decorrenza dal 1 ° ottobre 2015, è istituito il Fondo Unico Nazionale per l'Anzianità Professionale Edile (di seguito Fondo Unico) che opererà, secondo le modalità che saranno indicate nel Regolamento Generale del nuovo fondo, parte integrante di questo contratto.

Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione di tali benefici sono regolamentati dal nuovo allegato "F", che sostituisce il testo precedentemente vigente.

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita per ciascuna circoscrizione territoriale, dalle parti sociali nazionali firmatarie sulla base delle elaborazioni fornite dalla CNCE o, in caso di applicazione del secondo punto della successiva norma transitoria, secondo le modalità del nuovo allegato "F".

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'Art. 20.

Norma transitoria

Fermo restando il Regolamento relativo al nuovo Fondo Unico, resta inteso che le riserve APE, accantonate fino alla data di ingresso nel suddetto Fondo Unico, rimangono al territorio e saranno utilizzate esclusivamente ai fini APE:

- 1) è stata data facoltà alle Casse Edili ed Edilcasse di convergere sul Fondo nazionale in data antecedente al 1 ° ottobre 2015 con l'adozione, con accordo contrattuale, dal 1° ottobre 2014, delle aliquote contributive indicate nell'allegato "A" del medesimo accordo. In questo caso l'erogazione dell'Ape di maggio 2016 sarà effettuata secondo le modalità previste al punto c. del paragrafo successivo;
- 2) è data facoltà alle Casse Edili ed Edilcasse di aderire al Fondo Unico successivamente alla data del 1° ottobre 2015, previo accordo tra le parti sociali territoriali da sottoporre alle rispettive parti nazionali. Nelle more dell'adesione al Fondo Unico, si continueranno a seguire, per l'istituto dell'APE, le modalità previste dall'allegato "F". Le Parti nazionali esamineranno gli eventuali casi di adesione posticipata al Fondo Unico e/o eventuali mancati accordi territoriali al fine di favorirne le condizioni d'ingresso. In ogni caso l'adesione posticipata avverrà previa verifica della complessiva sostenibilità finanziaria.

Le parti concordano che con l'adesione al Fondo Unico dal 1 ° ottobre 2015, vengono fatti salvi i seguenti criteri:

- a. i versamenti al Fondo Unico saranno effettuati dalle Casse Edili e Edilcasse con cadenza differita di 3 mesi (es: contributi ottobre – > riscossi a novembre – > versati a febbraio);
- b. i dati APE vengono esaminati e gestiti direttamente dal Fondo Unico;
- c. agli operai che hanno raggiunto la 2, 4, 5, 6 e 8 erogazione, nell'anno successivo la prestazione sarà calcolata sulla base degli importi già percepiti. Nell'anno successivo a tale "congelamento", gli stessi operai avranno la prestazione APE calcolata normalmente sugli importi previsti per la fascia "successiva";
- d. Al fine di perseguire l'azione di contrasto del fenomeno delle dichiarazioni parziali, le parti concordano che il numero minimo di ore sul quale versare la contribuzione APE viene elevato a 140 ore con decorrenza 1° ottobre 2022, a 150 con decorrenza 1 ottobre 2023 e a 160 ore dal 1 ottobre 2024.
- e. nel caso di cui alla norma transitoria, punto 2), viene fatta salva la reciprocità dei due sistemi.

Alla Commissione bilaterale costituita con l' Accordo del 24 gennaio 2014, è altresì assegnato il compito di monitorare l'andamento del Fondo Unico anche ai fini dell'individuazione di un contributo APE unico e di formulare, alle parti sociali nazionali, ipotesi di eventuali correttivi alla regolamentazione di cui sopra.

ART. 32

CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato, macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo. In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

ART. 33

PREAVVISO

Il licenziamento o le dimissioni dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno lavorativo con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia, è stabilito in 7 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni e 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.

Ai sensi dell'Art. 2118 del Codice Civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 3 dell'Art. 25) che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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

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

Tanto il licenziamento che le dimissioni vanno comunicate per iscritto nel rispetto della normativa vigente.

ART. 34

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte a norma dell'articolo 2122 del Codice Civile.

ART. 35

CONTROVERSIE

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

Quando la controversia individuale o plurima riguarda l'attribuzione della categoria, ciascuna delle Associazioni suddette, su mandato della parte interessata, può richiedere l'intervento del Comitato Tecnico paritetico previsto all'Art. 37, per l'accertamento degli elementi di fatto.

Il tentativo di conciliazione da parte delle Associazioni sindacali dovrà essere esperito entro 15 gg. dalla data di ricevimento da parte di una Associazione sindacale della richiesta avanzata all'Associazione sindacale dirimpettaia.

La richiesta d'intervento del Comitato Tecnico paritetico sospende il decorso del predetto termine.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione, demandato, come sopra precisato, alle Associazioni sindacali, resta salva la facoltà di esperire per le controversie individuali il tentativo di conciliazione.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali, secondo modalità che possono essere eventualmente concordate.

ART. 36

RECLAMI

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia e della possibilità che al termine delle opere l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro 6 mesi, dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo, comunque, il disposto dell'Art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973 n. 533.

In ogni caso le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

ART. 37**COMITATI TECNICI PARITETICI PER LE CONTROVERSIE**

In ciascuna delle Circoscrizioni territoriali per le quali è prevista la stipulazione degli accordi integrativi del presente contratto nazionale a norma dell'Art. 42 è istituito un Comitato Tecnico paritetico a carattere permanente per l'applicazione dei compiti di cui al secondo comma dell'articolo 35.

I componenti del Comitato sono nominati in eguale numero rispettivamente dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'Art. 42 primo comma, in ragione queste ultime di un rappresentante per ciascuna di esse.

Il Comitato conclude i suoi accertamenti entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di intervento.

ART. 38**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20 maggio 1982, n. 297 e dal Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'Art. 2120 c.c. – sub Art. 1 della legge n. 297.

A. Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983 la retribuzione rilevante agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato Art. 2120 c.c.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopra citato comma dell'Art. 2120 del codice civile la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di paga base;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge 297/1982;
- indennità territoriale di settore;
- elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- superminimi ad personam di merito o collettivi;
- trattamento economico di cui all'Art. 21;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati di cui all'Art. 23, lettere B), C), D) e F);
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'Art. 24, lett. B);
- percentuali per riposi annui di cui all'Art. 7.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine

rapporto deve essere compresa ai sensi e con la gradualità di cui all'Art. 5 secondo e terzo comma della citata legge numero 297, anche la indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

Fino al 31 dicembre 1986, il trattamento di fine rapporto, in base all'articolo 5, quarto comma, della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3% e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92% e al 50,77%, rispettivamente per gli operai di cui alle lettere a) e b) dell'Art. 8, della retribuzione di ciascun anno computata ai sensi dei commi precedenti, divisa per 13,5.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1987 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del secondo comma della presente lettera A), divisa per 13,5.

ART. 39 **FORMEDIL ENTE UNICO NAZIONALE**

L'accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini Artigiane e P.I. del 24 gennaio 2014, all'interno del Protocollo sulla Bilateralità, ha avviato il processo di unificazione dei Comitati Paritetici Territoriali con le Scuole Edili territoriali al fine di perseguire la concentrazione, in un unico Ente, delle funzioni inerenti la formazione e la sicurezza. Tale processo è stato portato a termine con la costituzione, a livello nazionale, dell'Ente Unico per la Formazione e Sicurezza – Formedil, costituito in data 30 settembre 2021.

Nelle more della costituzione degli Enti unici in quei territori ove ancora non sono stati costituiti, ai Cpt territoriali le Organizzazioni territoriali dei lavoratori, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali.

Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni ed igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Formedil – Ente Unico Formazione e Sicurezza

Il Formedil – Ente unico formazione e sicurezza assume le funzioni svolte da Cncpt e Formedil, ferme restando le specificità delle diverse missioni relative alle rispettive attività istituzionali che dovranno essere inquadrate in una logica di sistema bilaterale unico con funzioni distinte.

L'Ente unico costituisce per l'edilizia l'organismo paritetico nazionale per dettare linee guida ed esercitare azioni di indirizzo, controllo e coordinamento degli organismi paritetici territoriali di cui all'Art. 51 del Decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.. Tra i compiti del Formedil – Ente unico formazione e sicurezza dovrà in particolare essere incentivata l'attività per il rilascio dell'asseverazione dell'adozione e della

efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza prevista dal D.lgs. n. 81/2008 e s.m., secondo la norma UNI 11751:2019, nonché la sottoscrizione di accordi a livello locale in merito alla sorveglianza sanitaria, al fine di aiutare le imprese per una maggiore sostenibilità dei costi e di garantire ai lavoratori l'effettività della visita di controllo.

A decorrere dall'1/10/2022, la contribuzione destinata all'Ente territoriale formazione e sicurezza sarà pari all'1%. Si demanda alla contrattazione territoriale di individuare le modalità per addivenire ad una attribuzione paritetica fra le due funzioni dell'ente. Per i territori in cui il contributo per l'ente territoriale formazione e sicurezza sia inferiore all'aliquota dell'1% e in cui, comunque, il predetto Ente eroghi gratuitamente corsi di formazione, ferma restando l'aliquota dell'1%, a decorrere dalla predetta data del 1/10/2022, le eventuali riserve generate dall'aumento del contributo dovranno essere utilizzate per incrementare la formazione e le premialità, secondo le modalità che saranno definite con il Regolamento Nazionale.

Sorveglianza sanitaria

Le Parti Sociali in un'ottica di rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali nel settore delle costruzioni concordano che presso il Formedil sarà istituita una commissione nazionale per la predisposizione di un progetto nazionale straordinario sulla sorveglianza sanitaria.

Salute e sicurezza

Le Parti, ribadendo che sono orientate a rafforzare la loro attenzione sul tema della prevenzione e salute sui luoghi di lavoro, convengono di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all'ente unico formazione e sicurezza territoriale (CPT dove ancora presenti) di riferimento; tale obbligo è condizione fondamentale per beneficiare della decontribuzione sulla quota relativa agli RLST.

ART. 40

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Sono attività prioritarie del Formedil – Ente unico formazione e sicurezza:

- indirizzo, controllo e coordinamento delle attività di formazione e sicurezza degli enti territoriali, in attuazione dei contratti e degli accordi delle parti sociali nazionali;
- attività di studio e ricerca sulle dinamiche del settore a partire dalle tendenze evolutive, per fornire linee di indirizzo funzionali a dare risposte alle esigenze di qualificazione professionale, ai fabbisogni occupazionali e all'implementazione del sistema di prevenzione in tema di salute e sicurezza;

- orientamento tecnico, normativo e contrattuale degli Enti paritetici territoriali;
- definizione di direttive, con validità cogente, per la programmazione delle attività degli stessi;
- monitoraggio costante dell'operato degli Enti territoriali con cadenza semestrale;
- controllo puntuale dell'attività svolta e verifica dei bilanci annuali dei relativi Enti paritetici territoriali, con eventuale adozione di conseguenti provvedimenti, e invio di approfonditi *report* alle parti sociali nazionali;
- favorire e coadiuvare la costituzione di emanazioni regionali, in considerazione della competenza istituzionale, fissata a livello regionale, sulle materie di salute, sicurezza, formazione professionale e delle politiche attive del lavoro.

Il comparto Artigiano e della Piccola e Media impresa esprime ed evidenzia una specificità declinabile nelle varie fasi dell'attività lavorativa e dell'organizzazione aziendale.

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 dei lavoratori assunti e da assumere.

Per tali ragioni Formedil – Ente Unico nazionale Formazione e Sicurezza è chiamato a riconoscere, attraverso specifiche linee di intervento, le peculiarità che differenziano l'approccio al lavoro dell'impresa artigiana sia sul tema della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro che sulla formazione.

Le associazioni territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza decidono l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo, laddove ancora non effettuata, alla unificazione dell'Ente Scuola con il Cpt.

Tali Enti saranno amministrati da un Consiglio di Amministrazione paritetico da nominarsi dalle Associazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti.

Il C.d.A. nominerà il Presidente nella persona di un rappresentante degli artigiani, il Vicepresidente nella persona di una rappresentante dei lavoratori ed il Direttore al di fuori del Consiglio stesso su designazione delle Associazioni territoriali dei lavoratori.

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e lavoratori adotteranno lo statuto tipo elaborato dalla Parti sociali nazionali, appena approvato dalle stesse.

Le clausole difformi dallo Statuto tipo dovranno essere adeguate secondo i principi sopra esposti.

Formedil in considerazione della necessità e della urgenza di dotare il settore delle professionalità richieste e necessarie, definirà, di concerto con le Parti sociali, raccogliendo e valorizzando anche le esperienze maturate nel territorio, un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle Imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, bioedilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione ecc.

Successivamente la predisposizione del CFN, tutto il sistema bilaterale edile

territoriale, dovrà obbligatoriamente adeguare l'offerta formativa in tempi celeri e in piena sinergia con gli enti unificati di settore presenti nella stessa Regione.

Il suddetto catalogo formativo avrà come priorità ed obiettivo, la definizione dei contenuti della formazione continua professionalizzante dei lavoratori, intesa come quella non derivante da obblighi previsti dalle norme.

Il CFN è disciplinato dal presente contratto (allegato D-2025).

Gli Enti Unificati in questione, in linea di massima ed in relazione alle necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

I corsi dovranno essere riservati in via di massima agli operai edili.

Agli operai che avranno frequentato con esito favorevole i corsi di addestramento professionale di cui al presente articolo, verrà oltre al rilasciato di un apposito attestato con indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli eventuali esami finali, verrà aggiornata la Carta di identità Professionale Edile (CIPE) di seguito normata.

Le Associazioni territoriali potranno concordare localmente eventuali opportuni incentivi per stimolare le imprese ad avviare ai corsi professionali, gestiti dagli Enti Unificati, gli operai ritenuti idonei ed incoraggiare gli operai medesimi a frequentarli. Le Organizzazioni regionali e territoriali di categoria realizzano l'attuazione pratica delle finalità di cui al presente articolo avendo cura, in particolare di:

- svolgere la funzione di 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;
- assumere funzioni e compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative, comprese nel Catalogo Formativo Nazionale, che consentono altresì di realizzare il coordinamento della progettazione formativa, la realizzazione di un sistema di validazione e diffusione dei supporti didattici, l'individuazione dei fabbisogni formativi e quant'altro ritenuto utile in ambito regionale per realizzare omogeneità qualitativa e razionalizzazione delle risorse;
- promuovere la formazione dei formatori.

I soggetti che a livello regionale e territoriale sono chiamati a sovrintendere agli interventi formativi che interessano la categoria, cureranno, anche nell'ambito del Catalogo formativo Nazionale, in particolare: adeguate iniziative di prima formazione dei giovani che entrano nel settore; adeguate iniziative di formazione continua; qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati, tecnici e quadri; percorsi professionalizzanti nell'ambito della formazione integrata superiore, secondo le esigenze del mercato del lavoro con particolare attenzione a tutti gli aspetti relativi all'infortunistica ed all'igiene del lavoro, secondo quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i.

L'attività suddetta dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nell'organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative contenute nel Catalogo formativo Nazionale.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- Giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori stranieri;
- Giovani neodiplomati e neolaureati;
- Giovani titolari di contratti di apprendistato;
- Personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;
- Manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- Lavoratori fruitori di ammortizzatori sociali;
- Imprenditori e lavoratori autonomi per particolari corsi di formazione – informazione.

Ai partecipanti 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 la Carta di Identità Professionale Edile (CIPE).

Le parti, in sede di contrattazione del secondo livello, possono definire una disciplina del seguente articolo che tenga conto della situazione presente nelle singole realtà territoriali. 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 si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque, di norma, non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Cassa Edile (Edilcassa) territoriale che trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile o all'ente bilaterale di formazione.
- 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. 37, comma 4, lett. a), D.lgs. 81/2008). Il corso, che il lavoratore frequenterà prima dell'assunzione o entro 30 giorni dalla comunicazione alla Scuola Edile o all'ente bilaterale di formazione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'Art. 83 del CCNL vigente per la formazione alla sicurezza. Questa formazione sarà organizzata dalla Scuola Edile o dall'ente bilaterale per la formazione; il costo del lavoro, eventualmente sostenuto dall'impresa, sarà rimborsato dalla Cassa Edile (Edilcassa) competente, con le modalità stabilite da accordi territoriali.

Le parti si attiveranno a livello territoriale per la costituzione di strumenti bilaterali per la formazione di emanazione contrattuale, ove questi siano assenti nei sistemi bilaterali territoriali artigiani.

- c) La Cassa Edile (Edilcassa) territoriale invierà al domicilio di ciascuno dei lavoratori, di cui alla precedente lettera b), una comunicazione personale con l'invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile o ente bilaterale per la formazione e trasmetterà a CNCE e Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia.

Le Organizzazioni territoriali firmatarie del presente Ccnl possono concordare le modalità applicative di cui ai punti a), b) e c).

- d) Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati potranno concordare con la Scuola Edile o l'ente bilaterale per la formazione 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nell'ambito dei bandi promossi da Fondartigianato, si impegnano a realizzare nuove esperienze nel settore al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme della forza lavoro occupata.

Formazione Professionalizzante

Sulla base dell'aggiornamento dei profili, Formedil si fa carico di individuare/aggiornare i programmi formativi indirizzati alle maestranze edili delle imprese artigiane, definendo anche un "format" unico per tutto il territorio nazionale.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del CCNL vigente, agli operai che, su indicazione del datore di lavoro, frequentino, mediante il sistema bilaterale edile, con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante, previsto dall'offerta formativa vigente delle singole scuole integrata e aggiornata dal CFN, verrà assegnato:

- a) All'operaio comune con almeno un'anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse Edili /Edilcasse, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio qualificato entro 60 giorni dal recepimento del suddetto attestato;
- b) All'operaio già inquadrato nel livello qualificato, con almeno un'anzianità certificata di 48 mesi presso il sistema delle Casse Edili /Edilcasse, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio specializzato entro 60 giorni dal recepimento del suddetto attestato.

Nell'ipotesi di nuove assunzioni, gli operai qualificati e specializzati, con anzianità di 48 mesi presso il sistema delle Casse edili/Edilcasse, in possesso di attestati formativi rilasciati dal sistema bilaterale edile e/o enti di formazione accreditati, che certifichino le specifiche competenze professionali, non potranno essere inquadrati come operai comuni.

Figura del Mastro Formatore Artigiano

Le parti concordano sulla necessità di evidenziare il ruolo formativo dell'imprenditore artigiano edile nel sistema della formazione continua dei lavoratori dipendenti previsto dalla bilateralità edile nell'ottica di un percorso di qualificazione del settore e delle imprese artigiane.

A tal fine le parti riconoscono ad una specifica figura, identificata nel “Mastro Formatore Artigiano” (MfA) e coincidente con il titolare, socio o collaboratore familiare dell’impresa (così come individuato dall’art.2 della L.463/1959), la facoltà di contribuire alla formalizzazione del processo formativo dei dipendenti attraverso il suo intervento attivo nei percorsi professionalizzanti e obbligatori verso i propri lavoratori. I requisiti e le modalità pratiche di partecipazione alla formazione nonché la conseguente riduzione del contributo da parte dell’azienda sono parte integrante di questo contratto (Allegato S – PROTOCOLLO FORMAZIONE E SICUREZZA DEL 4/5/22).

Le parti stabiliscono, a far data dal 1/10/2022 un’apposita aliquota contributiva pari allo 0,20% destinato specificatamente al “Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori” e istituito presso ogni Cassa Edile/Edilcassa. Il protocollo e il relativo regolamento sono parte integrante di questo contratto (Allegato R – REGOLAMENTO 0,20% INTERCONTRATTUALE).

Borsa Lavoro

Le Parti ribadiscono l’importanza e la funzione strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen. it) e danno mandato al Formedil di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, anche prevedendo modalità per favorire l’occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte delle Scuole Edili/Enti Unificati. Al riguardo le parti entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto definiranno specifiche linee guida che saranno allegate, come parti integranti, del CCNL.

Formazione su salute e sicurezza

Le parti condividono la necessità di garantire, tramite l’attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la formazione obbligatoria gratuita delle 16 ore anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere.

Inoltre, al fine di implementare ulteriormente la sicurezza dei lavoratori, si stabilisce che l’aggiornamento della formazione dei lavoratori, della durata di 6 ore, di cui al punto 9 dell’accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i, dovrà essere effettuato ogni tre anni. La predetta periodicità triennale si applica a decorrere dall’aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata in vigore della predetta disposizione. Resta ferma la diversa periodicità stabilita per il dirigente (di cui all’Art. 2 comma 1, lett. d) del D.lgs.. 81/2008) e per il preposto.

Carta di identità Professionale Edile (CIPE)

Per sostenere i percorsi formativi e professionalizzanti dei lavoratori del settore e per proseguire nella diffusione della sicurezza e regolarità, le Parti convengono di dare mandato alla CNCE per definire, la Carta di identità Professionale Edile (CIPE), di cui all’Allegato S rilasciata dalle Casse Edili/Edilcasse, secondo le modalità che verranno individuate dalle Parti sottoscrittrici il presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nell'ambito dei bandi promossi da Fondartigianato, si impegnano a realizzare nuove esperienze nel settore al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme della forza lavoro occupata.

ART. 40 BIS **LAVORATORI STRANIERI**

Il settore delle Costruzioni in Italia è fortemente caratterizzato dalla presenza di manodopera straniera.

A fronte di tale presenza, le Parti intendono favorire, con specifiche previsioni contrattuali introdotte a titolo sperimentale per la vigenza del presente accordo, la competitività e la produttività del comparto, rafforzando anche la sicurezza nei cantieri e la prevenzione degli infortuni, attraverso la qualificazione professionale del personale straniero, con l'intento di rafforzarne l'integrazione nonché riconoscendo, al contempo alle Imprese, una premialità.

Pertanto, alle imprese che assumeranno dipendenti stranieri e che, attraverso il sistema Formedil territoriale, ove lo stesso preveda corsi di alfabetizzazione linguistica all'interno dell'offerta formativa, promuovendone lo sviluppo laddove questo non sia presente, eventualmente anche in collaborazione con il sistema scolastico, faranno partecipare gli stessi ai suddetti corsi, sarà riconosciuto uno sgravio contributivo sulla quota relativa alla formazione a fronte del completamento del corso formativo certificato dagli enti di sistema .

Il regolamento e la misura relativa allo sgravio premiale, è delegata alla contrattazione di 2° livello territoriale.

ART. 41 **QUOTE SINDACALI**

Le Associazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti possono stabilire la facoltà degli operai di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante deleghe, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso le Casse Edili Artigiane.

ART. 42 ACCORDI LOCALI

Alle Organizzazioni regionali e/o territoriali dell'artigianato e della piccola industria e dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere alla stipula dei contratti collettivi territoriali di 2° livello, secondo quanto stabilito dal sistema contrattuale convenuto dalle parti, ivi compreso il principio di inscindibilità e di pari cogenza tra i due livelli contrattuali.

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

- a. alla ripartizione, a norma dell'Art. 6, 3° comma, 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 tenere conto delle condizioni locali ivi comprese quelle normative, meteorologiche e climatiche;
- b. alla determinazione dell'Elemento variabile della retribuzione, secondo i criteri indicati nel presente articolo e da quanto previsto agli artt. 15 e 50;
- c. alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- d. all'attuazione delle modalità e dei criteri per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e riposi compensativi;
- e. alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'Art. 24;
- f. alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie ivi compreso in special modo quello richiesto dalla manodopera immigrata;
- g. alla determinazione delle indennità di mensa e di trasporto e relative indennità sostitutive;
- h. alla determinazione di eventuale indennità per attrezzi di lavoro in proprietà dei lavoratori;
- i. alla determinazione di indennità per lavori in galleria;
- j. alle eventuali determinazioni in ordine all'attuazione della disciplina del Rappresentante per la sicurezza di cui all'Art. 84, anche a modifica di quanto previsto al punto 9 del medesimo articolo;
- k. all'eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori soggetti a reperibilità utilizzati in imprese vincolate contrattualmente a garantire la manutenzione e/o gestione di impianti;
- l. alla eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori soggetti a spostamenti periodici;
- m. alla eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori comandati alla guida di pulmini dell'azienda per gli spostamenti periodici dei lavoratori;
- n. alla determinazione di eventuali e diversi coefficienti relativi alla carenza della malattia previsti all'Art. 27 del presente CCNL;
- o. alla definizione di ogni altra materia ed istituto non regolamentato a livello nazionale.

L'elemento economico di 2° livello, di cui alla lettera b) sarà concordato in sede

regionale o territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione a livello territoriale e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

A tal fine saranno utilizzati 5 (cinque) indicatori di cui 3 (tre) definiti per tutto il territorio nazionale:

1. numero lavoratori iscritti alla Cassa edile artigiana o di riferimento;
2. monte salari denunciato alla Cassa edile artigiana o di riferimento;
3. ore dichiarate alla Cassa edile artigiana o di riferimento, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di Cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali;

e 2 (due) indicatori scelti a livello territoriale tra quelli sottoelencati, riconducendo, laddove possibile, i parametri alle imprese e lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto:

- dinamica del numero e dell'importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati anche con specifico riferimento al mercato dell'artigianato e della piccola industria;
- dinamica del numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;
- dinamica del numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità per mancanza di lavoro ed andamento della Cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria;
- attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali;
- prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale;
- ulteriori indicatori concordati in sede territoriale.

Le parti sociali territoriali, in sede di rinnovo dei contratti collettivi regionali o territoriali, individueranno i 2 indicatori tra quelli sopra elencati, e verificheranno l'andamento del settore attraverso la valutazione complessiva dei suddetti 5 indicatori. Provvederanno poi, al raffronto dei parametri territoriali, che di norma saranno eseguiti su base triennale, e/o secondo quanto concordato in sede territoriale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

In linea di principio, ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.v.r., qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile entro il 20% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi di cui dovessero risultare due dei suddetti parametri

pari o positivi, l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile tra il 20% ed il 40% di quanto definito a livello nazionale; nel caso di tre indicatori pari o positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile tra il 40% e il 70% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi in cui quattro parametri risultassero positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile tra il 70% e il 100% di quanto definito a livello nazionale. Nel caso della totalità degli indicatori positivi, l'E.v.r. sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito a livello nazionale.

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

Livello aziendale

Ai fini della fiscalizzazione di vantaggio prevista dalla vigente normativa, a livello aziendale, ogni impresa potrà provvedere a valutare l'incremento di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione secondo le seguenti modalità.

Determinata la percentuale a livello territoriale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
2. volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo territoriale.

Qualora i suddetti due parametri risultino:

- a. entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR defiscalizzato nella misura stabilita a livello territoriale, secondo i criteri sopra esposti.
- b. entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato.
- c. solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'EVR nella misura del 50% dell'importo determinato dal livello territoriale.

Nei casi b) e c) di cui sopra, l'impresa attiverà la seguente procedura:

1. l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o

entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile/Edilcassa competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;

2. la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura prevista dalla contrattazione territoriale vigente. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Le parti riprendendo quanto previsto dal CCNL (art 15), convengono che l'EVR sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente in quanto trattasi di "incrementi di risultato, di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188" così come previsto dall'art 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art 1 commi 160 e ss. della legge 232/2016.

Alle Organizzazioni regionali o territoriali è, inoltre, demandato di provvedere:

1. alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse edili/Edilcasce, alla determinazione delle prestazioni e delle premialità per i lavoratori e per le imprese;
2. all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Casse edili/Edilcasce per i casi di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale;
3. alla determinazione di cui all'Art. 41, relativo alle quote sindacali di competenza territoriale;
4. all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'Art. 40 e nel Protocollo Formazione e Sicurezza del presente Accordo;
5. all'istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, previsti dall'Art. 39.
6. A quanto previsto all'Art. 40 bis, allegato A-2025, allegato G-2025.

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

Le clausole degli accordi locali difforni rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

Le richieste per la stipula del contratto collettivo territoriale di 2° livello devono essere presentate due mesi prima della scadenza del contratto stesso. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dichiarazione a verbale

Qualora gli assetti contrattuali di 1° e 2° livello e le relative materie, 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.

Sono fatti salvi gli Accordi territoriali in essere alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

ART. 43

CASSE EDILI

In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Cassa Edile Artigiana. Essa è lo strumento per l'attuazione per le materie di cui appresso, dei contratti e accordi collettivi stipulati fra le Associazioni artigiane ANAEPA Confartigianato Edilizia, CNA Costruzioni, FIAE Casartigiani, C.L.A.A.I. Edilizia e le Federazioni Nazionali dei lavoratori FENEALUIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

L'Organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alle Casse Edili Artigiane sono definiti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui al primo comma e, nell'ambito di questi, dagli accordi stipulati fra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Casse Edili Artigiane stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammesso il parziale adempimento. La misura del contributo è stabilita al 2,25% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25.

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa Edile Artigiana.

La Cassa Edile Artigiana è amministrata da un Comitato di Gestione nominato in misura paritetica dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro, da un lato, e

dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori dall'altro, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della Cassa Edile Artigiana deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale. Il presidente del Collegio Sindacale deve essere iscritto nel ruolo dei Revisori ufficiali dei conti.

Le prestazioni della Cassa Edile Artigiana sono stabilite dagli accordi stipulati dalle Associazioni Nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle predette Associazioni nazionali.

Le prestazioni demandate agli accordi locali sono concordate dalle Organizzazioni territoriali di cui al comma precedente nei limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Consiglio di Amministrazione.

Le prestazioni delle Casse Edili Artigiane per i casi di malattia anche professionale ed infortunio sul lavoro sono disciplinate dall'allegato che forma parte integrante del presente articolo.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali e territoriali sono portate a conoscenza delle Casse Edili per l'automatica ed integrale applicazione.

Gli organi delle Casse Edili Artigiane sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli accordi nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie degli accordi nazionali medesimi.

I bilanci consuntivi, situazioni patrimoniali, conto economico, accompagnati dalla relazione del Presidente della Cassa Edile Artigiana e dalla relazione del Collegio sindacale e corredati in ogni caso dei dati analitici che le Associazioni nazionali contraenti si riservano di specificare di comune accordo, debbono essere trasmessi entro 30 giorni dalla loro approvazione alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori alle quali compete la nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Cassa Edile Artigiana nonché alla Commissione Nazionale per le Casse Edili Artigiane.

Entro i successivi 30 giorni, le Organizzazioni territoriali si incontreranno per esprimere le loro valutazioni, redigendo e sottoscrivendo apposito verbale.

Il verbale deve essere trasmesso, entro i 10 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, al Presidente della Cassa Edile artigiana il quale ne darà lettura al Consiglio di Amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.

L'esercizio finanziario della Cassa Edile Artigiana decorre dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno successivo.

Le funzioni nazionali di controllo e coordinamento delle Casse Edili Artigiane sono assicurate da un organismo paritetico a carattere permanente (Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili CNCE) di cui all'art 92.

In particolare, le funzioni di controllo e di coordinamento riguardano:

- la valutazione delle condizioni di equilibrio delle varie gestioni, sulla base dei bilanci che dovranno essere trasmessi dalle singole Casse Edili Artigiane;
- la verifica della rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni

poste in essere delle Casse Edili Artigiane. Tale verifica può avvenire anche su richiesta di una delle parti rappresentate nel Consiglio di Amministrazione delle Casse Edili Artigiane;

- la determinazione dei criteri per rendere omogenee e sistematiche le rilevazioni statistiche sull'attività delle Casse Edili Artigiane.

La disciplina delle Casse Edili Artigiane è contenuta nell'allegato al presente contratto.

PARTE SECONDA

**REGOLAMENTAZIONE
PER GLI IMPIEGATI**

ART. 44

ASSUNZIONE

La costituzione del rapporto di lavoro avviene secondo le norme di legge.

Il datore di lavoro consegna all'impiegato copia del contratto di lavoro o della lettera di assunzione contenente:

- la data di assunzione;
- il livello, la categoria e le mansioni attribuite al lavoratore;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione del termine in caso di assunzione a tempo determinato e della causale, ove prevista;
- il trattamento economico iniziale con gli elementi costitutivi ed il periodo di paga della retribuzione;
- il Contratto nazionale di lavoro applicato;
- l'orario e la sede di lavoro;
- gli estremi di registrazione previsti dalla legge.

ART. 45

DOCUMENTI

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

1. la carta d'identità o altro documento equipollente; per i lavoratori stranieri anche il titolo di soggiorno o la ricevuta attestante l'avvenuta richiesta di rilascio o di rinnovo;
2. i documenti atti a comprovare il diritto alle deduzioni e detrazioni fiscali;
3. il tesserino del codice fiscale;
4. la documentazione atta al riconoscimento di eventuali benefici e/o abilitazioni per lo svolgimento di specifiche mansioni.

Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto alle detrazioni e alle deduzioni.

È in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi. L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. L'impiegato deve dichiarare all'impresa la sua residenza ed il domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge prevede determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.

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

ART. 46

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 7° livello (categoria super), a 5 mesi per gli impiegati di 6° livello (categoria prima), a 3 mesi per gli impiegati di 5° livello (seconda categoria) e per gli assistenti tecnici di 4° livello, a due mesi per quelli di 4°, 3°, 2°, 1° livello.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino a guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto espressamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità. In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

L'impiegato, che in epoca precedente di non oltre un anno abbia, prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

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

ART. 47

ORARIO DI LAVORO

A. Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere. Gli impiegati sia tecnici che amministrativi, entro i limiti consentiti dalla legge, eseguiranno lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'Art. 57 del presente contratto.

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

prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, dell'Art. 48.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'Art. 6 e dagli accordi integrativi dello stesso.

B. L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore di assenza per malattia e infortunio, debitamente certificate, nonché per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'Art. 48.

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività sopresse dall'Art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salvo quanto previsto dal comma seguente.

In relazione alla festività nazionale del 4 novembre, soppressa dalla citata legge, agli impiegati per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile 1/25 della retribuzione stessa.

Sono fatte salve le pattuizioni a livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

ART. 48

ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE

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

- 1) stipendio mensile (Art. 49);
- 2) superminimi;
- 3) ex indennità di contingenza;
- 4) premio di produzione territoriale;
- 5) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. Art. 51);
- 6) aumenti periodici di anzianità (v. Art. 56);

- 7) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 8) provvigioni, interesse e partecipazione agli utili;
- 9) indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. Art. 54);
- 10) indennità sostitutiva di mensa (v. Art. 55);
- 11) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (art.53);
- 12) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfetaria;
- 13) rateo della tredicesima mensilità (v. Art. 63);
- 14) rateo del premio annuo (v. Art. 64);
- 15) rateo del premio fedeltà (v. Art. 65).

Per determinare la quota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 173.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'istituto dell'EDR è disciplinato dal Protocollo d'intesa Interconfederale del 31 luglio 1992. Restano ferme eventuali specifiche discipline in atto a livello locale.

ART. 49

STIPENDIO MINIMO MENSILE

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo mensile di cui alla allegata tabella "A" che forma parte integrante del presente contratto.

ART. 50

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE EVR

Agli impiegati è corrisposto mensilmente un Elemento Variabile della Retribuzione così come previsto dall'art.15.

Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Dichiarazione comune

Le Parti sociali Nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 1° luglio 2011 nel premio di produzione.

ART. 51

INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

Le parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'Art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni. A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo – escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro – quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (Art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955).

Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del 25% dello stipendio minimo mensile, dell'indennità di contingenza, del premio di produzione.

È in facoltà dell'impresa di dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempre che questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

ART. 52

INDENNITÀ PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DELL'IMPIEGATO

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

ART. 53

INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA, IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA ED IN GALLERIA

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

- a) per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 7 dell'Art. 48;

b) per lavori in galleria una indennità di € 7,75 mensili.

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

ART. 54

INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DENARO

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una maggiorazione dell'8% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria. Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

ART. 55

MENSE AZIENDALI

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

ART. 56

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A decorrere dal 1° gennaio 2009 l'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società ovvero consorzio o associazione temporanea di imprese o società di progetto), ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sottoindicati per ciascuna categoria:

- Impiegato 1^a super (7° livello): € 16,73;
- Impiegato 1^a (6° livello): € 15,42;
- Impiegato 2^a A (5° livello): € 12,55;
- Impiegato 2^a B (4° livello): € 11,54;
- Impiegato 3^a (3° livello): € 10,78;
- Impiegato 4^a (2° livello): € 9,86;

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi

per lo stesso titolo. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

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

ART. 57

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 47 del presente contratto.

Nessun impiegato tecnico o amministrativo può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo salvo giustificati motivi di impedimento.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi di urgenza, nei quali si deve provvedere appena possibile.

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

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

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

– lavoro straordinario diurno	35%
– lavoro festivo	45%
– lavoro festivo straordinario	55%
– lavoro notturno non compreso in turni periodici	34%
– lavoro notturno compreso in turni periodici	10%
– lavoro straordinario notturno	47%
– lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodico	50%
– lavoro notturno festivo straordinario	70%

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

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 7 e 8 dell'Art. 48.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, e 7 dell'art.48.

ART. 58

TRASFERTA

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente mandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e alloggio.

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio);
- nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto;
- nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15% di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Qualora la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'impresa in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera a titolo forfetario.

ART. 59

MUTAMENTO MANSIONI

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto. Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.

Agli effetti del comma precedente per retribuzione s'intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1-2-3 e 4 dell'Art. 48.

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

In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria

superiore, deve raggiungere rispettivamente sette mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

ART. 60

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese e all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e del trattamento di fine rapporto di cui all'Art. 70.

In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata nel prospetto paga devono essere effettuati, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento ovvero conosciuto l'avvenuto bonifico.

In caso di pagamento con modalità immateriali, il prospetto paga deve essere consegnato o reso disponibile al lavoratore entro 24 ore dall'effettivo pagamento.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, a seguito di procedimento disciplinare, non può mai superare il dieci per cento dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro o un diverso accordo tra le parti.

ART. 61

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
 - Capodanno;
 - 6 gennaio – Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 15 agosto – Assunzione;
 - 1° novembre – Ognissanti;
 - 8 dicembre – Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre – Santo Natale;

- 26 dicembre – Santo Stefano.
- Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

Resta fermo che il trattamento economico per la festività del Santo Patrono non potrà comunque essere corrisposto all'impiegato, dalla medesima impresa, per più di una volta durante ciascun anno

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività nazionali o infrasettimanali di cui al presente elenco, sarà considerato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lettere B) e C), agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Detto importo sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.

Il riposo settimanale si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro nel qual caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

ART. 62

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo feriale pari a quattro settimane di calendario, escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 61. In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, se l'orario normale è distribuito su cinque giorni, ove la distribuzione sia effettuata su sei giorni, sei giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana. Lo stesso criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'1 al 12 dell'Art. 48.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso. Dato lo scopo igienico sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

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 sempre che dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art.42 del vigente CCNL e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, gli stessi possono chiedere al datore di lavoro di usufruire di due della quattro settimane di ferie spettanti nell'arco dei 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fermo restando l'obbligo di concordare con l'azienda, entro il 30 aprile di ogni anno, il periodo di godimento delle stesse.

Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di orario di lavoro sulla fruizione di due settimane consecutive di ferie nell'anno di maturazione delle stesse.

ART. 63

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 12 dell'Art. 48.

Il pagamento di tale mensilità va normalmente effettuato non oltre il 20 dicembre.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

ART. 64

PREMIO ANNUO

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 12 dell'Art. 48.

Il premio annuo è erogato il 30 giugno di ogni anno. Nel caso d'inizio o di cessazione

del rapporto nel corso dell'anno di maturazione, debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la impresa.

La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

ART. 65

PREMIO DI FEDELTA'

All'impiegato in servizio, quando abbia presso la stessa azienda una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di venti anni, va corrisposto annualmente un premio di fedeltà pari ad una mensilità degli elementi di cui ai numeri dall'1 al 12 dell'Art. 48. Non si computano nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare.

Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato.

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

ART. 66

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle ventiquattro ore salvo i casi di giustificato impedimento, inoltre l'impiegato deve trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico.

Per il controllo della malattia dell'impiegato valgono le norme di legge. Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sottoindicati, il seguente trattamento economico, da calcolare sugli elementi di cui ai nn. dall'1 all'8 dell'Art. 48.

- 1) per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi;
- 2) per anzianità di servizio fino a sei anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi e del 50% per i restanti mesi;
- 3) per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per mesi dodici e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

In caso di ricaduta, ai soli fini del trattamento economico, il periodo di assenza per ricaduta si somma a quello precedente.

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

- a) mesi nove in un periodo di 12 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- b) mesi dodici in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
- c) mesi quindici in un periodo di 24 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lettere a), b) e c) del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50% per i mesi restanti.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'impresa, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di cui all'Art. 70.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto al solo trattamento di cui all'Art. 70 del presente contratto.

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

L'impiegato che cada ammalato in periodi di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto ed al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso.

All'impiegato in prova, colpito da malattia non compete il trattamento del presente articolo. La malattia durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata ma comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

ART. 67

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'Art. 66, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto e dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte di competenti istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa di lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'attività dell'edilizia nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'Art. 66, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

Nel caso che l'impiegato fruisca durante l'assenza di lavoro di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la

differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti

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

Per l'assistenza a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni artigiane dichiarano che per il trattamento integrativo di infortunio sul lavoro e malattia professionale, limitatamente ai soli impiegati le aziende hanno facoltà di ricorrere a forme assicurative.

ART. 68

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dall'1 all'8 dell'Art. 48 percepiti nel normale periodo di lavoro.

ART. 69

ASPETTATIVA

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

L'impiegato, che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio, è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

ART. 70

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20 maggio 1982, n. 297 e dal Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'Art. 2120 c.c. sub Art. 1 della legge n. 297.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'Art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

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

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

- minimo di stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- EDR (in vigore dal 1° gennaio 1993);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ad personam di merito o collettivi;
- 13^a mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità speciale di cui all'Art. 51;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori in galleria;
- indennità per lavori in alta montagna.

È in facoltà dell'impresa, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di cui al presente articolo quanto l'impiegato percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (Cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'impresa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento previsto dall'Art. 73 del presente contratto.

ART. 71**DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE**

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per la esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questi dai quali gerarchicamente dipendono.

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 inerenti al lavoro ed alla produzione.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi della impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa.

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

ART. 72**PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

Salva l'ipotesi di cui alla lettera E) dell'Art. 88, 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 prima categoria super e di prima categoria;
 - mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
 - mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quinta categoria primo impiego;
- b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:
 - mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
 - mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
 - mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;
- c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
 - mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
 - mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti, tecnici di quarto livello;
 - mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

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

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità calcolata ai sensi dell'Art. 2118 del c.c.

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

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati in forma scritta, nel rispetto della normativa vigente.

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.

ART. 73

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte a norma dell'Art. 2122 del Codice civile.

ART. 74

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'impresa ha l'obbligo, su richiesta dell'impiegato, di consegnare allo stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sul trattamento di fine rapporto, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

ART. 75

CONTROVERSIE

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

Il tentativo di conciliazione dovrà essere sperimentato entro 15 giorni dalla data di ricevimento dalla richiesta avanzata dalla Associazione sindacale proponente. Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione di cui sopra, resta salva la facoltà di sperimentare per le controversie individuali, il tentativo di conciliazione tra le parti interessate.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

ART. 76

QUOTE SINDACALI

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

PARTE TERZA

**REGOLAMENTAZIONE COMUNE
PER GLI OPERAI E PER GLI IMPIEGATI**

ART. 77

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli

Livelli	Categorie	Parametri
7°	Impiegati di 1ª super	205
6°	Impiegati di 1ª	180
5°	Impiegati di 2ª operai 5° livello	150
4°	Assistenti tecnici già inquadrati in 3ª e operai di 4° livello	139
3°	Impiegati di 3ª e operai specializzati	130
2°	Impiegati di 4ª e operai qualificati	115
1°	Impiegati di 4ª primo impiego e operai comuni	100

La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale e pertanto non intende modificare, tra l'altro, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che sono previsti, rispettivamente, per gli impiegati e per gli operai, dalle disposizioni di legge, di accordi interconfederali e di contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali.

Norma transitoria

La determinazione dei requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con la stipula del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

7° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive preposti dalla direzione, con specifico mandato a ricoprire ruoli e funzioni per i quali siano previste responsabilità e deleghe atte a coordinare e dirigere l'attuazione dei programmi con responsabilità dei risultati con il preciso scopo dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa, anche nell'ambito dei cantieri di restauro e archeologici.

6° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che richiedano una specifica preparazione e capacità professionale con discrezionalità di potere e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa con responsabilità organizzative, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare o dai superiori di livello per grado di responsabilità.

Area Restauro e Cantieri Archeologici

Responsabile del cantiere di restauro: È in possesso della Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente, corrisponde al profilo professionale di cui all'art.1 del DM 86/2009 ed ha le competenze di cui all'allegato A (DM 86/2009). Dirige le operazioni e ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica; possiede competenze tecniche, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera.

Architetto che, in relazione alla manutenzione e al restauro di beni storici e architettonici, è iscritto all'albo professionale degli architetti – Sezione A. Ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Sovrintendenze per quanto di competenza.

Responsabile dell'indagine archeologica in cantiere archeologico: impiegato di concetto o tecnico colui che, avendo una professionalità di elevato contenuto intellettuale acquisita con specifica formazione e con esperienza nel settore, nei lavori di indagine archeologica ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiede competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnico scientifica dello scavo stratigrafico ed il recupero e studio dei reperti e delle preesistenze storico-archeologiche sulla base delle indicazioni del direttore scientifico. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio degli elementi individuati.

Coordinatore di impianti: impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di sesto livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

5° livello

Appartengono a questo livello operai, impiegati sia tecnici che amministrativi che assolvono mansioni di concetto richiedenti iniziativa ed una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa, oppure comprovata pratica ed esperienza supportata dalle necessarie nozioni tecniche. In particolare, sono inquadrati in tale livello i sotto indicati impiegati operai:

Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura la esecuzione del lavoro in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo e subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre, ha facoltà disciplinare sulle maestranze, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.

Disegnatore progettista che, sulla base delle indicazioni ricevute e anche avvalendosi degli strumenti informatici (CAD), provvede allo sviluppo dei progetti.

Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.

Impiegato che cura l'applicazione e l'integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza e di assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.

Contabile che imposta la documentazione amministrativa e ne cura gli sviluppi.

Lavoratori che, oltre alle caratteristiche di "tecnico consollista" traducono in programmi le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di sistemi informatici.

Appartengono a tale categoria i lavoratori che svolgono un ruolo di coordinamento e di gestione di cantieri con responsabilità dei risultati globali loro assegnati.

Procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a terzi su specifica delega dell'azienda, provvede alla segnalazione dei materiali occorrenti per l'approvvigionamento.

Restauratore con esperienza di gestione del cantiere edile e di lavoro di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici.

Restauratore di beni culturali mobili e di superfici decorate di beni architettonici, sottoposti alle disposizioni di tutela del Codice: lavoratore che definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. Progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro;

dirige e coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro. È in possesso della Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente e corrisponde al profilo professionale di cui all'Art. n. 1 del DM 86/2009.

Assistente di cantiere del Restauro: Tecnico specializzato in analisi diagnostiche in siti e monitoraggio di beni culturali e in progettazione e messa in opera di programmi di manutenzione su monumenti, aree archeologiche e superfici decorate di beni immobili. Tecnico amministrativo dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare. Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione.

Archeologo: colui che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico, acquisite con specifica formazione e con esperienza nel settore, anche sotto coordinamento opera in un singolo settore di scavo, svolge attività di scavo e tutte le operazioni preliminari e di post scavo necessarie alla documentazione scientifica.

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

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

Assistente di cantiere del recupero.

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

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

Progettista CAD, impiegato capace di sviluppare, sulla base di indicazioni tecniche impartite dalla dirigenza aziendale, elaborati progettuali utilizzando le tecniche di disegno e progettazione assistita del calcolatore (CAD) curandone i dettagli grafici.

Coordinatore di impianti: impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di sesto livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovraintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

Capo specialista conduttore di macchine complesse: è colui che, oltre ad operare su macchine complesse per lavori di fondazioni e consolidamenti, coordina altri operatori in possesso di specifico patentino con autonomia e responsabilità operativa.

4° livello

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

Sono inquadrati in tale livello i sottoindicati lavoratori:

Operatore informatico: impiegato che si occupa della manutenzione e del funzionamento delle reti e dei sistemi informatici, nonché dei dispositivi di comunicazione aziendali (pc, tablet, cellulari) nel rispetto della normativa sulla privacy vigente

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

Lavoratori altamente specializzati che prestano la propria opera con autonomia esecutiva e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle lavorazioni e direzioni cui sono addetti.

Esempio: operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione ed in grado di curare la messa a punto di detti macchinari.

Lavoratori che eseguono a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione.

Operaio con conoscenza ed esperienze pluriennali sulla tecnica di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di ottimizzare le fasi di muratura e della carpenteria, esegue con continuità ed ampia autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria.

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

Addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio. Addetto, con carattere di continuità, al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posta ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e di rinforzi lineari in acciaio zincato opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento procedendo per strati successivi subparalleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere.

Operatore per il recupero architettonico:

Lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico

imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno. È in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica.

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

Archeologo con specifica formazione e esperienza nel settore che, sulla base delle indicazioni metodologiche fornite, esegue sotto coordinamento dell'archeologo di livello superiore, lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche.

Tecnico del restauro di Beni Culturali mobili e superfici decorate di beni architettonici: lavoratore che collabora con il restauratore eseguendo con autonomia decisionale, strettamente afferente alle proprie competenze tecniche, azioni dirette ed indirette per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione sotto la direzione ed il controllo diretto del restauratore, secondo le sue indicazioni metodologiche ed operative. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi. È in possesso della qualifica di tecnico del restauro di Beni Culturali, acquisita ai sensi della normativa vigente e corrisponde al profilo professionale di cui all'Art. 2 del DM 86/2009.

Tecnico del restauro di Beni Culturali con competenza settoriale: Tecnico ai sensi dell'Art. 3 del DM 86/2009, con esperienza e formazione tecnico professionale, capace di svolgere con perizia opere che concorrono all'esecuzione dell'intervento conservativo; è in grado di eseguire varie fasi di lavorazione di supporto per tecniche e attività definite, con autonomia decisionale limitata alle operazioni di tipo esecutivo e sotto la direzione ed il controllo del restauratore di beni culturali.

Operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue sotto la direzione dell'archeologo lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

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

Manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo, addetto all'utilizzo di TBM di qualsiasi diametro e tipologia utilizzate per la realizzazione di scavi meccanizzati.

Lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti stradali,

autostradali e/o aeroportuali, ad esempio vibrofinitrice, fresa, rullo ferro-gomma, rullo, pulitrice, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento. Riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario.

Lavoratore che, possedendo elevata professionalità ed adeguata esperienza operativa ed organizzativa, conduce gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio.

Addetto al coordinamento ed alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseforme mobili per getto di travi in sito.

Colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche in fibra ottica, oltre a sapere espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi; conosce ed applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.

Operatore Derrik o Blondin.

Tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, la assiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti.

Giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e CO₂ di qualità di 10 e 20 passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio.

Operai che eseguono lavori di riparazione muraria e restauro di archi, piattabande, volte a crociera, ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (cuci e scuci).

Decoratore restauratore che utilizzi tecniche artistiche.

Posatore restauratore di rivestimento capace di eseguire con autonomia funzionale e su disegno lavori che portano particolari difficoltà.

Operatore di centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto.

Minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti all'impiego di esplosivo per scavi in roccia, compresa la realizzazione dei fori da mina, e la predisposizione e sorveglianza dell'armamento.

Fochino: operaio munito dell'apposita patente, che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla preparazione e alla posa dell'esplosivo e al suo brillamento.

Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza

lavori di sua specialità diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di procedure.

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

- ricognizioni con analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;
- elabora relazioni specialistiche con autonoma capacità di interpretazione del progetto anche in fase esecutiva, adattando il progetto stesso alle condizioni e agli imprevisti riscontrati in parete;
- legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
- coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico progettuali.

Assistente di Fascia “A” per Edilizia in fune, (detto “climber”): operaio specializzato con pluriennale esperienza in ambito edile, in lavori di ristrutturazione, muratura, impermeabilizzazioni, coperture, in possesso della qualifica di “addetto ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi.

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi che assolvono mansioni di concetto che comportano un'adeguata autonomia nell'ambito delle direttive impartite, per le quali si richiede adeguata conoscenza o esperienza nel campo tecnico e amministrativo.

Impiegati tecnici:

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

Addetto ai calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori.

Disegnatore particolarista.

Impiegati amministrativi:

- Addetto all'ufficio amministrativo del personale.
- Addetto ai servizi contabili.

3° livello

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

Profili

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

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

Lavoratori che in via continuativa e con funzioni esecutive nei limiti delle istruzioni

ricevute e senza diretta responsabilità curano calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, ovvero la compilazione delle paghe e il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali.

Esempio: addetto a calcoli, impiegato alle paghe e ai contributi, addetto alla contabilità fiscale o di cantiere. Cura contratti e preventivi sempre sotto direzione.

Operai specializzati

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

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

Carpentiere in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o cantine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento e di natanti.

Muratore capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra, marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti.

Caminista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.

Pontatore capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio e castelli di servizio in legno o in ferro.

Ferraiolo capace di eseguire e porre in opera su disegno, qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato.

Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione al montaggio, smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti.

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

Addetto alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato e precompresso.

Addetto alla guida di mezzi di trasporto dell'azienda, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvede anche alla sua riparazione con la eventuale sostituzione di pezzi di ricambio.

Imboscatore o armatore, capace di eseguire, su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera.

Falegname: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.

Cementista forzatore: capace di eseguire rilievi ornamentali o di qualsiasi tipo, forme di gesso ed in cemento, su modello o disegno.

Operaio ornatista o modellista: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatore.

Stuccatore e riquadratore: capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavori in

gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto.

Decoratore, verniciatore: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro; macchiature ad imitazione legni e marmi; dorature in fogli; scritture di insegne e filettature a mano libera.

Tappezziere di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari).

Vetrocementista: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.

Pavimentatore: capace di eseguire tipi di pavimentazione in gres, vetro, ceramica: marmo, alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.

Posatore di rivestimenti: capace di eseguire tipi di rivestimento in gres, vetro, ceramica, marmo, che presentino particolari capacità di esecuzione.

Parquettista: che sa posare in opera ogni tipo di parquet.

Linoleista che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno.

Mosaicista: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, klinker e ceramica mosaico.

Scalpellino: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra.

Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione o coibentazione per costruzioni civili e industriali, di qualsiasi difficoltà:

manti impermeabili in asfalto colato o malta asphaltica per coperture;

manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;

manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico anche nelle operazioni di impermeabilizzazione di gallerie o scavi a cielo aperto

Caposquadra installatore di cappotti termici;

esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti;

posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti.

Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiature degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.

Caposquadra nei lavori di armamento, elettrificazione e montaggio di impianti di segnalamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le

particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% (dieci per cento) sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25 spettante all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Quando la mansione di caposquadra si eserciti su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14% (quattordici per cento).

Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori. Colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori.

Motorista o meccanico o elettricista: capace di eseguire nel cantiere, anche per i lavori per l'armamento ferroviario o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.

Autista e motoscafista meccanico: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere; anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scraper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle.

Addetto al montaggio, alla manutenzione e all'estensione di nastri trasportatori utilizzati per la movimentazione di terreni e materiali.

Macchinista di locomotive per decauville e linee ferroviarie di servizio per l'esecuzione di scavi in sotterraneo e macchinista di rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.

Guardiafili: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree e altre reti di connessione che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.

Installatore, colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamenti in genere.

Montatore

Addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.

Tesatore linee AT-MT.

Amarragista linee AT-MT.

Addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci.

Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.

Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari; in questa voce

sono compresi: il capitano e cioè: il marinaio autorizzato o padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati.

Nostromo di prima.

Palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee.

Operatore cartongessista, controsoffittatore:

addetto alla realizzazione di opere di finitura sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.

Decoratore, verniciatore, applicatore di parti speciali: suddividere e distinguere, specificando le professionalità che prevedono l'utilizzo di tecniche artistiche, da quelle non artistiche sono proprie dei pittori edili che prevedono una ampia competenza su specifici materiali e tecnologie.

Posatore di rivestimenti, mosaicista capace di eseguire e ripristinare e su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo) che per essere eseguito richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (conci autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

Operaio specializzato area recupero: operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico-pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale.

Operaio specializzato in cantiere archeologico: lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

Lavoratore che, nell'ambito di lavori di ristrutturazione e realizzazione, dopo adeguata e certificata formazione teorico pratica, esegue operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi.

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

Pompista: addetto alla conduzione della macchina ed al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpomphe o pompe spritz beton, la riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza i lavori di sua specialità in autonomia a partire da direttive specifiche ed è responsabile della loro buona esecuzione.

Realizza le tipologie di lavorazioni seguenti:

disgaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;

ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;
redige documenti interni di cantiere;
rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;
disbosco su pendii e pareti rocciose;
effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli;
pulitura di pareti rocciose con reti protettive;
montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione;
opere di manutenzione di manufatti e edifici sprovvisti di ponteggi di servizio o di piattaforme mobili;
perforazioni su pareti naturali con perforatrici portali o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi;
Assistente di Fascia “B” per Edilizia in fune: operaio specializzato con pluriennale esperienza in ambito edile, in lavori di ristrutturazione, muratura, impermeabilizzazioni, coperture, non in possesso della qualifica di “addetto ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi”; assiste da terra l’assistente di Fascia “A”.
Manovratore di macchine complesse per la realizzazione di pali e fondazioni speciali di qualsiasi tipologia e diametro, per la realizzazione di pozzi d’acqua e perforazioni verticali ed orizzontali, per la trivellazione di terreni o rocce, anche finalizzata alla prospezione geognostica;
Minatore capace di eseguire tutti i lavori inerenti all’impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore e per il fochino altamente specializzati;

2° livello

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

Profili

Lavoratori amministrativi in grado di eseguire operazioni esecutive. Esempio:

addetti ai servizi generali e alla reception;

addetti all’inserimento dati nei diversi gestionali e al collegamento ai vari codici di classificazione;

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con normale tirocinio.

Operai qualificati.

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

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

Carpentiere in legno o ferro che sappia eseguire lavori propri e specifici della categoria.

Intonacatore che sappia eseguire intonaci civili, a calce, a scagliola, ecc. perfettamente a livello in angoli e rigature.

Pontatore: capace di eseguire tipi di ponteggi in legno che non richiedono la capacità dell’operaio specializzato o impalcature di servizi o con elementi obbligati e predisposti,

sia in ferro che in legno.

Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento in grado di provvedere a dosatura, miscelatura a caldo di asfalti colati e a malte asfaltiche, eseguire manti impermeabili, mettere in opera strati termoisolanti in piano e verticale.

Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc.

Addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.

Installatore base di cappotti termici;

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

Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di struttura in cemento armato precompresso.

Imboscatore o armatore: capace di eseguire lavori in armamento di galleria, pozzi, di scavi, di fognature.

Cementista per getti in cemento armato: che sappia curare i piani di lavoro.

Cementista per pietra artificiale.

Scalpellino: capace di eseguire qualsiasi lavoro di riquadratura in pietra e marmo.

Lucidatore in pietra artificiale.

Squadratore in tufo.

Falegname: capace di eseguire lavori di riquadratura, di riparazione e lavori normali di cantiere.

Stuccatore comune di soffitti e pareti.

Stuccatore da banco comune.

Decoratore, imbiancatore e colorista: capace di eseguire lavori di tinteggiatura e coloritura con qualsiasi prodotto e su qualsiasi superficie; e comunque lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati).

Verniciatore: capace di eseguire verniciature e filettature.

Tappezziere: capace di eseguire lavori propri della categoria con materiali diversi da quelli indicati per gli specializzati.

Vetrocementista: capace di eseguire lavori di tipo comune in vetrocemento.

Pavimentatore: capace di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà.

Parquettista: capace di eseguire pavimenti in legno di tipo comune.

Linoleista: che non abbia la capacità specifica dell'operaio specializzato.

Mosaicista: capace di eseguire pavimenti e rivestimenti a mosaico, non a disegno.

Asfaltista stradale: capace di eseguire getti di conglomerato per pavimentazione.

Calderaio: addetto alla dosatura e alla cottura degli asfalti anche negli impianti fissi.

Selciatore: capace di eseguire selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.

Lastricatore: capace di eseguire lastricati con pietre squadrate, curando le opportune pendenze.

Scalpellino stradale.

Addetto ai lavori di armamento ferroviario:

Colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori.

Colui che esegue la rinalzatura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici.

Colui che esegue la rinalzatura delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione).

Colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico.

Colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici.

Colui che con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori.

Colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'azienda ferroviaria. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.

Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.

Rocciatore: operaio che, esegue e organizza lavori ordinari provvedendo all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.

Saldatore: capace di eseguire lavori normali con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.

Motorista o meccanico elettricista di seconda: addetto al funzionamento ed alla manutenzione dei motori, macchine ed impianti; anche per i lavori dell'armamento ferroviario.

Guardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e/o inseriti in cicli di lavorazione, esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.

Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamenti in genere.

Montatori di tralicci in ferro e sostegni in genere.

Addetto, nel settore di linee elettriche (installazione), alla manutenzione di officina.

Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.

Aiuto tesatore linee AT e/o MT.

Aiuto amarragisca linee AT e/o MT.

Installatore: addetto alla installazione di impianti speciali telefonici, elettrici di segnalamento in genere.

Autista o motoscafista: addetto alla conduzione della macchina capace di provvedere alla manutenzione ordinaria dello stesso.

Conduttore di locomotori decauville e linee ferroviarie di servizio per l'esecuzione di scavi in sottoterraneo con motore elettrico o a scoppio: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.

Meccanico ed elettricista comune.

Fuochista e conduttore di generatori a vapore, motorista di seconda su natanti per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare; anche conduttore di locomobili a vapore con patente di 4° grado.

Conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari.

Fabbro di cantiere.

Lattoniere e tubista comune.

Nostromo di seconda.

Guida palombaro.

Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alle manovre nella camera di equilibrio.

Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere.

Addetto alla potatura di piante di giardini e parchi con conoscenza dei sistemi di innesto e simili.

Operatore cartongessista, controsoffittatore:

addetto alla realizzazione di opere di finitura sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere.

Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi o tubazione per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al finanziamento di sistemi a rete.

1° livello

Appartengono alla categoria gli impiegati qui di seguito specificati:

addetti all'inserimento dati nei diversi gestionali e al collegamento ai vari codici di classificazione centralinisti telefonici.

Operai comuni

Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni come aiuto operai di livelli superiori.

Lavoratori capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti a lavori e servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni

Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: la correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta, il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificatamente idoneo per l'esecuzione delle murature nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di

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

Aiutante di operaio di inquadramento superiore addetto:

alle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, ecc. propria dei cantieri di prefabbricazione:

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

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

alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (fogli di tesserine, piastrelle in cottogres, klinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere;

al getto di calcestruzzo negli stampi;

alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc.;

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

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

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

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

alla installazione di cappotti termici;

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

Terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligatoria, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali di sbadacchiature (non armamento) degli scavi manuali ed il livellamento del terreno secondo la picchiettatura.

Calcinato o calcinaio.

Piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati.

Massicciatore stradale.

Spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici.

Addetto alla pulizia ed innalzamento dei giardini.

Battitore o aiutante posatore stradale.

Spezzatore o spaccapietre o pietriscante.

Aiuto decoratore, aiuto verniciatore che esegue come aiutante e sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.

Gettatore o tubista in cemento.

Addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie.

Addetto all'uso di martelli pneumatici.

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

Aiutante posatore di pavimenti o rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati.

Molatore o arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.

Aiutante posatore di coperture impermeabili.

Bitumatore o catramista stradale.

Canneggiatore.

Addetto ai lavori di armamento ferroviario:

Colui che esegue la rinalzatura a mano delle traverse e dei legnami.

Colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli argani di attacco del binario o deviatori.

Colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o dei deviatori, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatori esegue le operazioni inverse.

Colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami.

Colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere.

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

Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, montacarichi, ecc.).

Aiuto pontatore.

Aiutante fuochista.

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

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

Carrettiere, barcaiolo, battellante.

Marinaio.

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

Laureati e diplomati

Coloro che sono in possesso di laurea (1° ciclo), laurea magistrale (2° ciclo) o di laurea a ciclo unico in specialità tecniche inerenti all'industria dell'edilizia (Ingegneri, Architetti, Restauratori, Archeologi, ecc.), in specialità amministrative (Economia e

Commercio, Giurisprudenza e simili) non possono essere assegnati a Categoria inferiore alla Seconda (V Livello);

I tecnici del restauro ed archeologi di III fascia DM 244/2019, non possono essere assegnati a Categoria inferiore alla Terza (IV Livello); i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche o Diploma di Tecnico Superiore (ITS) inerenti all'industria dell'edilizia (Geometri, Periti Edili, Tecnici delle Costruzioni, Periti Industriali in edilizia e simili) o in specialità amministrative (Ragionieri, Periti Commerciali e simili) non possono essere assegnati a Categoria inferiore alla terza, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

agli impiegati laureati, se mantenuti in seconda categoria, è dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'Art. 49;

agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'Art. 49.

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

Caposquadra

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, ecc.) che, a qualunque categoria e qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di cinque o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del dieci per cento da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 26 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Al predetto lavoratore deve essere riconosciuta in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio qualificato, oltre alla maggiorazione del dieci per cento di cui sopra sugli elementi, della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Patentino per operatori macchine complesse.

Dal 1° luglio 2009 i lavoratori che operano utilizzando macchine complesse nel settore delle fondazioni e dei consolidamenti, devono essere in possesso di un patentino rilasciato da enti del sistema formativo bilaterale o da enti formativi accreditati, conformemente alle normative vigenti negli stati UE.

Norma transitoria.

Le parti demandano al Formedil nazionale la progettazione dei percorsi formativi specifici e delle procedure di rilascio del patentino.

ART. 78

QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985 n. 190, ha la qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Assicurazione

Ai sensi dell'Art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, con l'esclusione del caso di colpa grave o dolo. Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Indennità di funzione

A far data dal 1° ottobre 2008, al personale con qualifica di quadro verrà corrisposta una indennità di funzione di importo pari a 140 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 53, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70 e 72.

Cambiamento di mansioni

In caso di svolgimento di mansioni proprie della qualifica di quadro che non sia determinato dalla sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione di tale qualifica sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati.

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

ART. 79

LAVORO DEI MINORI

L'ammissione al lavoro dei minori è regolata dalle disposizioni di legge e dal presente contratto.

ART. 80

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il lavoratore non in prova, chiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, sempre che si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni dal congedo.

ART. 81

DIRITTI

Tutela della maternità e paternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri nonché per la tutela dei lavoratori padri si fa riferimento alle norme di legge.

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'Art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale di cui all'Art. 32 del decreto legislativo n. 151 /2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato F) del presente CCNL.

Occupazione femminile

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alle leggi 9 dicembre 1977 n. 903 e 10 aprile 1991 n. 125, e del Dlgs. 198/2006 e s.m.i., di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionali previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti di cui all'Art. 40 del C.c.n.l.

Videoterminali

In relazione alle problematiche connesse alla salute e sicurezza nel lavoro, relative all'uso dei video terminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento, le parti concordano di attivare uno specifico monitoraggio attraverso il Formedil-Ente Unificato Formazione e Sicurezza di concerto con gli Enti pubblici preposti.

Lavoratori invalidi

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

Portatori di handicap

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

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

- a. compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture Sanitarie pubbliche;
- b. il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Lavoratori stranieri

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

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

Tossicodipendenti

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dal D.P.R. n. 309 del 1990.

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

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente,

qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

ART. 82

TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale, etnica e religiosa e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

ART. 83

SICUREZZA DEL LAVORO

a) Igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, le imprese artigiane, ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla localizzazione ed alla durata dei cantieri, parteciperanno all'attuazione dei servizi comuni a più imprese, ove svolgano la propria attività nell'ambito di un unico cantiere, e proporzionalmente al numero dei rispettivi addetti.

In caso di cantieri autonomi, ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali dovranno stabilire il numero minimo dei dipendenti oltre il quale l'impresa artigiana provvederà a mettere a disposizione degli operai occupati idonee attrezzature da adibire ad uso spogliatoio, munito di scaldavivande e riscaldato nei mesi invernali e per uso servizio igienico-sanitari.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure suddette potranno essere attuate anche con baracche metalliche o di legno, fisse o mobili ovvero con altri elementi provvisori che potranno avere sede in unico locale purché diviso.

Secondo quanto previsto dall'Art. 46 del DPR 303/56 e successive modifiche, gli alloggiamenti ed i servizi devono essere differenziati nel caso in cui ci sia la presenza nel cantiere di lavoratori di entrambi i sessi.

Tutte le misure di cui sopra si dovranno apprestare non oltre i 15 giorni lavorativi dall'avvio del cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive alla durata dei cantieri.

È istituito il libretto sanitario ed i dati biostatistici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del

secondo comma dell'Art. 5 della legge n. 399 del 1970;

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattie e infortunio.

Il libretto sarà fornito a cura delle Casse Edili, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito ai lavoratori.

Le modalità per le registrazioni su libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso, saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

È istituito, secondo un fac-simile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatistici la cui adozione è demandata alle Associazioni territoriali.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente articolo saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo all'istituto servizio sanitario nazionale.

b) Prevenzione e sicurezza del lavoro

Le parti affermano la necessità di promuovere e sviluppare una cultura sistemica della prevenzione e, pertanto, di porre maggiore attenzione ai contenuti metodologici, organizzativi e di gestione del cambiamento. In modo specifico si dovrà approfondire l'analisi costi – benefici dell'intervento preventivo per far sì che il modo di lavorare in sicurezza sia socialmente responsabile, economicamente conveniente e strategicamente vantaggioso.

Le parti ritengono fondamentale cooperare per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni.

Le parti concordano, infine, che le direttive della Comunità Economica Europea, attuali e future, riguardanti gli aspetti generali e specifici del settore delle costruzioni, costituiscono il punto di riferimento per l'attività di ricerca, sperimentazione ed elaborazione che si andrà ad individuare. Tali direttive dovranno essere prese a riferimento per una nuova regolamentazione legislativa normativa che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro e nell'assetto tecnologico del Settore delle costruzioni con particolare riguardo alle piccole imprese ed all'artigianato.

Sedi e strumenti di confronto

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

In particolare, le parti concordano la costituzione di un Comitato Paritetico Nazionale (C.P.N.), il cui Statuto, regolamento e finanziamento saranno determinati dalle parti, avente le finalità previste dall'Art. 39 del C.c.n.l., entro il 31.12.1995, predisponendo entro lo stesso termine analogia normativa statutaria e regolamentare per i Comitati paritetici regionali.

Alla determinazione dei finanziamenti dei Comitati Paritetici Regionali, provvedono le competenti Associazioni artigiane e sindacali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente C.c.n.l.

I Comitati e gli Organismi di cui sopra assumeranno la funzione prevista dall'Art. 20 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

In relazione all'importanza del ruolo demandato ai CPT ed agli organismi paritetici analoghi istituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali contraenti il presente C.c.n.l. a livello regionale e/o territoriale, le parti si impegnano a porre in essere strumenti che ne armonizzino l'attività.

Si demanda alle competenti Associazioni territoriali la facoltà di procedere alla unificazione tra Ente Scuola e CPT, ferma restando la rilevanza delle specifiche funzioni attualmente attribuite a ciascuno di tali Enti. Le parti nazionali predispongono uno schema-tipo di Statuto al quale le Associazioni territoriali sono impegnate ad adeguarsi. A tal fine il Formedil e la Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, formuleranno un elaborato che sarà approvato dalle Associazioni nazionali contraenti.

- I Comitati operano sulla base dello schema tipo di Statuto allegato al presente contratto.
- La Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è incaricata di effettuare una ricognizione delle pattuizioni territoriali, da portare a conoscenza delle parti nazionali.

Formazione professionale per la sicurezza

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno e sinergia per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.

La formazione professionale svolta dagli Enti Scuola, in collaborazione e coordinamento con i Comitati Tecnici di Prevenzione territoriali, deve essere sviluppata ed estesa a tutto il territorio nazionale negli aspetti della formazione specifica per la sicurezza e in quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

A tal fine assume un ruolo determinante la costituenda Commissione Nazionale Scuole Edili in stretto raccordo e coordinamento con il Comitato Paritetico Nazionale al fine di fornire gli opportuni indirizzi alle Scuole Edili ed ai Comitati paritetici regionali.

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

- lavoratori che accedono per la prima volta al settore;
- lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro o di apprendistato;
- tecnici, capisquadra, capi cantiere e preposti;
- lavoratori occupati.

Le parti, in collaborazione con il Comitato Paritetico Nazionale, elaboreranno moduli di corsi formativi per la sicurezza, di otto ore retribuite, ai quali parteciperanno i lavoratori che accedono per la prima volta al settore. I costi potranno essere mutualizzati attraverso un accordo tra le parti a livello regionale o territoriale.

Le parti si riservano di approvare, sulla base di un accordo successivo, uno schema tipo dello Statuto delle Scuole Edili di cui all'Art. 39 del C.c.n.l.

Organizzazione della prevenzione – Piani di sicurezza

Le parti concordano sulla funzionalità del “Piano di Sicurezza” nell’ambito dei diversi approcci utilizzabili nell’organizzazione della prevenzione antinfortunistica.

Le parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della rappresentanza sindacale di cui all'Art. 91, lett. B), del C.c.n.l.

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

In riferimento alle disposizioni contenute nell'Art. 18 della legge 19.3.1990, n. 55 e dell'Art. 9 del D.P.C.M. 10 gennaio 1991, n. 55, il piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori è il documento redatto dall’impresa prima dell’inizio dei lavori ed adeguato nel corso dei lavori stessi in relazione alle modifiche produttive, nel quale, in relazione alle varie fasi di esecuzione, alle tecnologie prescelte, alle macchine utilizzate, sono riportate le misure che debbono essere osservate al fine di dare concreta applicazione alle disposizioni di legge per la prevenzione infortuni, l’igiene e l’ambiente di lavoro. Nel caso di lavori complessi e articolati, il piano può essere redatto in fasi successive.

Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

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

Normativa tecnica

Rilevato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956 le Parti concordano sulla esigenza che, in attuazione anche della delega contenuta nell'Art. 24 della legge 23.12.1978 n. 833, venga approvata una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nell’organizzazione produttiva e nell’assetto tecnologico dell’industria delle costruzioni.

ART. 84

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Protocollo R.L.S.T.

Art. 1 (Ambito di attività)

Per tutte le imprese nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'Art. 47, comma 2 del D.lgs. n. 81/2008, le parti convengono che le medesime attribuzioni sono esercitate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza individuato nell'ambito territoriale (R.L.S.T.).

Art. 2 (Designazione, elezione e nomina)

Il R.L.S.T. è designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva. Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore tramite comunicazione scritta alle Associazioni artigiane edili territoriali, al Comitato paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale proviene il lavoratore.

Art. 3 (Attribuzioni)

Secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 il R.L.S.T., attenendosi alle modalità fissate nel presente accordo, esercita, nelle aziende o unità produttive ubicate nella zona di sua competenza, le seguenti attribuzioni:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività delle imprese;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa ovvero nell'unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori e del medico competente;
- d) è consultato dal Comitato paritetico territoriale e dall'Ente scuola in merito all'organizzazione della formazione;
- e) riceve in visione, in occasione degli accessi ai luoghi di lavoro, le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed 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) promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- h) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;

- i) partecipa alla riunione periodica di cui all'Art. 35 del D.lgs. n. 81/2008;
- j) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- k) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- l) previo avvertimento di cui alla lett. k), può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza durante il lavoro.

Il R.L.S.T. riceve una formazione adeguata come previsto dal successivo Art. 7 e, comunque, non inferiore a quella prevista al comma 7 dell'Art. 48 del D.lgs. n. 81/2008. Il Rappresentante territoriale per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'Art. 17, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 81/2008, nonché quanto previsto al comma 1, punto r) dell'Art. 18 del D.lgs. n. 81/2008.

Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il R.L.S.T. non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative.

Art. 4 (Accesso ai luoghi di lavoro)

Per quanto riguarda le visite presso le aziende viene predisposto:

- a. il R.L.S.T. preannuncia e concorda con l'impresa, anche tramite le Associazioni artigiane, la visita che ha programmato di effettuare in cantiere; il R.L.S.T. segnala al Comitato paritetico territorialmente competente l'elenco delle visite programmate. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle specifiche esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- b. il R.L.S.T. è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- c. al R.L.S.T. viene consegnata in visione copia della documentazione aziendale di cui al D.lgs. n. 81/2008 allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- d. il R.L.S.T. è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita, che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge gli attribuisce in materia di sicurezza, fermo restando il rispetto del segreto industriale;
- e. delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto verbale, in copia inviato all'azienda nonché al CPT competente, da archiviare presso la sede degli R.L.S.T. Nel verbale vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal R.L.S.T.;
- f. le visite del R.L.S.T. oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza delle Associazioni artigiane.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.) o di un addetto da questi incaricato.

Art. 5 (Controversie)

Ogni divergenza sorta tra il R.L.S.T. e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato paritetico territoriale competente come previsto dal comma 2 dell'Art. 51 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 6 (Numero dei R.L.S.T.)

Le parti sociali con accordi a livello territoriale, regolano il numero, le modalità ed i costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione dei R.L.S.T. I costi mutualizzati a carico delle imprese comprendono e sostituiscono il versamento di cui all'Art. 52 del D.lgs. n. 81/2008 ove effettivamente operanti gli R.L.S.T.

Art. 7 (Formazione)

Successivamente all'incarico, il R.L.S.T. frequenta un corso di formazione di 120 ore in materia di sicurezza e di salute, sia di natura teorica che pratica da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di designazione e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il corso di formazione dovrà tener conto in particolar modo delle funzioni che il R.L.S.T. dovrà svolgere in relazione alle dimensioni ed alla tipologia delle imprese ed aver riguardo alle modalità di esercizio del suo incarico, determinate dal presente accordo, e da quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali.

L'erogazione della formazione ai R.L.S.T. è affidata al Comitato paritetico territoriale, che opererà di concerto con l'Ente scuola anche per la definizione delle modalità organizzative dell'attività formativa.

ART. 85 ASPETTATIVE

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi ed aspettative, con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Esclusivamente in prosecuzione del periodo di ferie, per motivi di carattere eccezionale, ai lavoratori stranieri possono essere concesse aspettative non retribuite nella misura massima di una settimana l'anno. Tali aspettative debbono essere richieste per iscritto dal lavoratore ed essere portate a conoscenza della Cassa edile da parte dell'impresa

artigiana. Le parti convengono che la concessione di tali aspettative è da considerarsi tra gli eventi considerati validi ai fini dell'osservanza dell'orario di lavoro di cui all'Art. 29 della legge 8 agosto 1995, n. 341

ART. 86

DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e universitario, con riguardo alle facoltà di architettura, economia e commercio, giurisprudenza ed ingegneria o altre facoltà che prevedano corsi di studio attinenti attività ricomprese nell'ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e che siano svolti presso istituti o università pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno avere una durata inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo.

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

Tale norma si applica nelle imprese con almeno 8 dipendenti con esclusione del computo degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali della legge n. 25 del 19 gennaio 1955, nonché del Dlgs 276/2003.

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

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

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

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Al fine di agevolare l'integrazione socioculturale dei lavoratori migranti, le parti si attiveranno per favorire l'avvio di corsi di lingua italiana da tenersi presso enti pubblici o presso enti di formazione accreditati.

Inoltre, le parti interverranno nei confronti del Ministero competente per far pervenire agli organismi pubblici locali le risorse per le attività previste dal comma precedente e per il riconoscimento delle ore di studio effettuate dal lavoratore; la partecipazione ai corsi del comma precedente non dovranno comportare costi aggiuntivi a carico delle imprese.

ART. 87

ASSENZE E PERMESSI

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

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

L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore della retribuzione base. Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi della lettera e) dell'Art. 88.

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

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

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità del lavoratore da parte degli Istituti previdenziali competenti.

Fermo restando quanto disposto dall'Art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio per le visite di controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa. Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici e per le visite di controllo, sulle quali il lavoratore darà preventiva, informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa Edile per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

ART. 88

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

A. Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;

con il licenziamento ai sensi della lettera E).

- B. I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati alla Cassa Edile.
- C. Le ammonizioni, le multe, le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:
- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
 - ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
 - non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
 - arrechi danno per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
 - sia trovato addormentato;
 - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
 - si presenti o si trovi in stato di ubriachezza;
 - in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.
- D. Nei casi di maggiore gravità o recidiva, verrà inflitta la sospensione.
- E. L'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:
- insubordinazione non lieve verso i superiori;
 - reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - rissa nell'interno dell'impresa, furto, frode o danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
 - trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
 - lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
 - lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa senza autorizzazione di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
 - assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno, ovvero ripetendosi per cinque volte nel periodo di un anno;
 - recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi precedenti.
- F. Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

ART. 89

PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Il passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui all'articolo 70, a norma del secondo comma della lettera B) dello stesso articolo.

ART. 90

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Per i casi di cessione, trasformazione, procedure concorsuali e cessazione dell'azienda o di ramo d'azienda, si rinvia alla disciplina di Legge e alle condizioni di miglior favore eventualmente previste dal presente CCNL.

ART. 91

CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

In attuazione della Legge n. 300/70, Art. 30 ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali di categoria, potranno essere concessi permessi retribuiti, fino ad otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti. La concessione dei permessi suddetti è subordinata ad espressa richiesta presentata per iscritto dalle Organizzazioni su menzionate e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali dell'artigianato e delle PMI stipulanti il presente contratto, le quali provvederanno a comunicarle all'impresa da cui il lavoratore dipende.

I permessi di cui al primo comma sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.

Nei casi suddetti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'articolo 25 e della maggiorazione di cui all'Art. 21.

Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori delle imprese suddette chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Diritti sindacali

A. Diritto di assemblea

Vengono riconosciute, a titolo di diritto di assemblea dieci ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente, da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa; in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previi accordi tra i datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 ore in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

B. Rappresentanze sindacali.

Le parti, confermano la validità delle soluzioni adottate per le rappresentanze sindacali, all'interno dell'accordo interconfederale del 23.11.2016, allegato "G" al presente C.c.n.l., di cui salvaguardano la piena ed integrale applicazione.

C. Tutela dei licenziamenti individuali

Premessa

Le parti, nel concorde intento di tutelare il diritto al lavoro ed allo scopo di assicurare ai lavoratori dell'impresa artigiana l'esercizio delle libertà sindacali, affermano che è contrario allo spirito del presente accordo ogni atto effettuato in contrasto a quanto sopra espresso e in particolare i licenziamenti determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico, di appartenenza ad un sindacato.

Le organizzazioni firmatarie del presente C.c.n.l., nell'ambito di un corretto rapporto tra le parti sociali, si danno le seguenti procedure allo scopo di svolgere un ruolo costruttivo nella discussione di eventuali controversie che dovessero sorgere con riferimento a licenziamenti individuali.

I licenziamenti dei lavoratori non in prova e non ai sensi delle norme previste dal C.c.n.l. (licenziamenti per mancanze) potranno aver luogo in qualsiasi giorno della settimana con i periodi di preavviso previsti dal presente C.c.n.l..

Punto 2

La decorrenza del licenziamento, effettuato ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile, sarà comunicata per iscritto al lavoratore a mezzo raccomandata A.R. o raccomandata a mano. La data della comunicazione deve risultare dall'avviso di ricevimento o, in caso di raccomandata a mano, da ricevuta datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore.

Punto 3

Ferme restando la decorrenza del licenziamento e l'efficacia del provvedimento, l'organizzazione sindacale firmataria del C.c.n.l., su istanza del lavoratore licenziato, potrà richiedere, entro e non oltre sei giorni lavorativi dalla data di ricevuta comunicazione del provvedimento stesso di cui al punto 2) un incontro a livello di

organizzazioni sindacali provinciali per le organizzazioni artigiane, o comunque nel rispetto delle proprie autonomie organizzative e territoriali per le organizzazioni dei lavoratori, per un tentativo di conciliazione che dovrà essere espletato entro 15 giorni dalla data di ricevuta comunicazione.

Punto 4

In caso di mancato accordo, entro sei giorni lavorativi dall'avvenuto espletamento del tentativo di conciliazione di cui al punto 3), su richiesta di una delle parti, le organizzazioni di cui sopra potranno procedere ad un nuovo tentativo di conciliazione che sarà effettuato con l'assistenza tecnica del Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro o di un suo delegato.

Dette procedure dovranno esaurirsi entro 40 giorni dalla data di licenziamento.

Punto 5

Nel corso dei tentativi di conciliazione potrà essere proposta una indennità complementare al T.F.R. non inferiore a settanta ore e non superiore a centottanta ore di retribuzione contrattuale.

Il risultato dei tentativi sarà comunicato alle parti interessate dalle rispettive organizzazioni sindacali, qualora queste abbiano individuato di comune accordo una soluzione da proporre per l'eventuale adesione delle parti stesse.

In caso di accordo delle parti (datore di lavoro e lavoratore) sarà redatto processo verbale ai sensi dell'Art. 411 Codice di procedura civile.

La procedura conciliativa è esaurita con il secondo tentativo di conciliazione.

L'impegno delle organizzazioni sindacali si considera come sopra esaurito.

Punto 6

La presente normativa si applica nelle imprese artigiane che abbiano almeno otto dipendenti (nel computo vengono inclusi anche gli apprendisti). Le parti convengono che le procedure sopra concordate non si applicano nei confronti dei lavoratori licenziati per motivi già previsti dal C.c.n.l. che comportino il licenziamento senza preavviso di cui all'Art. 88 (licenziamenti per mancanze), nonché ai lavoratori assunti con contratto a termine a norma di legge, anche in sostituzione di altri lavoratori ammalati o temporaneamente assenti.

Convengono, inoltre, che le procedure sopra richiamate si applicano esclusivamente ai lavoratori non in prova con almeno tre mesi di anzianità ed agli apprendisti con un anno compiuto di anzianità nell'azienda.

Su richiesta delle parti stipulanti si procederà, a livello nazionale, ad una verifica degli eventuali problemi derivanti dalla applicazione delle procedure sopra elencate, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali interessate.

In attuazione di quanto previsto dalla nota a chiarimento all'accordo su indicato del 4.4.1990, allegata al presente C.c.n.l., le parti convengono quanto segue:

- 1) per le particolari caratteristiche del settore, i rappresentanti sindacali, nei limiti e con le modalità previsti dall'Accordo Interconfederale, verranno istituiti dalle

OO.SS.LL. di categoria firmatarie su indicazioni dei lavoratori dipendenti di imprese edili artigiane;

- 2) le imprese edili artigiane assolveranno a quanto previsto al punto 2 del Regolamento attuativo dell'Accordo interconfederale versando gli importi di cui al punto 5) dell'Accordo medesimo tramite le Casse Edili Artigiane.

La verifica e le modalità di attuazione di quanto sopra definito vengono demandate alle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti. Eventuali problemi derivanti, nelle singole realtà territoriali, dall'attuazione del presente articolo, verranno affrontati in sede nazionale con la partecipazione delle strutture territoriali interessate.

Le parti, nel confermare le soluzioni adottate nell'Art. 91 punto B), per le rappresentanze sindacali in attuazione di quanto previsto dalla nota del 4 aprile 1990, convengono di verificare, a livello territoriale attraverso appositi incontri tra le parti e di concerto con le rispettive organizzazioni territoriali, da tenersi entro il 31 dicembre 1991, le modalità e lo stato di attuazione della normativa contrattuale.

Nota a verbale

Con la precedente procedura non si è inteso apportare contrattualmente innovazione alcuna alla normativa vigente in materia.

ART. 92

PREVIDENZA INTEGRATIVA: PREVEDI

Le parti hanno concordato di procedere all'istituzione di un sistema di previdenza complementare per i lavoratori del settore.

Tale sistema è concretizzato attraverso la costituzione di un Fondo nazionale di settore, denominato Fondo Prevedi, secondo quanto previsto dagli accordi nazionali sottoscritti sulla materia (CCNL edili artigianato stipulato da FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL con ANAEPA – CONFARTIGIANATO, ANSE-CNA, ASSOEDILI-CNA, FIAE-CASARTIGIANI, CLAAI in data 1° giugno 2000;

nonché dell'Accordo del 9 aprile 2001 sottoscritto da ANCE, ANAEPA CONFARTIGIANATO, ANSE CNA, ASSOEDILI CNA, FIAE CASA, CLAAI e da FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, modificato dall'Accordo del 3 ottobre 2001). A decorrere dal 1° gennaio 2015, le parti stabiliscono l'istituzione di un contributo mensile di 8 euro, riparametrati su base 100, da versare al Fondo Prevedi.

Le Parti hanno concordato che il contributo primario a PREVEDI, Fondo di previdenza complementare nazionale di settore edile previsto all'Art. 92, viene incrementato di euro 2,00 a parametro 100 (operaio comune) a partire dal 1° Gennaio 2020 come definito nella seguente tabella

livello	Parametro	importo
7	205	€ 20,50
6	180	€ 18,00
5	150	€ 15,00
4	139	€ 13,90
3	130	€ 13,00
2	115	€ 11,50
1	100	€ 10,00

Per i lavoratori iscritti al Fondo Prevedi al 1° gennaio 2015 tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l’iscrizione ordinaria.

Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondo Prevedi, il suddetto contributo comporta l’iscrizione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.

Le parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà.

Le Parti concordano che il contributo contrattuale al Fondo Prevedi, ivi previsto e decorrente dal 1° gennaio 2015, si calcola, per i lavoratori operai, secondo le modalità stabilite dal C.c.n.l. per la determinazione dei valori orari dei minimi di paga base, dividendo il contributo medesimo per 173 e maggiorando l’importo del 18,5%. L’ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate.

Il contributo contrattuale non avrà incidenza sugli istituti retributivi previsti dal vigente contratto ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Resta inteso che, per i lavoratori impiegati, il contributo contrattuale è versato per quattordici mensilità. Per gli stessi le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni devono essere computate come mese intero.

A decorrere dal 1° gennaio 2024, con accordo del 21 settembre 2023, le parti hanno concordato un contributo aggiuntivo a favore degli aderenti volontari, a carico del sistema bilaterale di cui all’allegato Q.

ART. 93
CONTRATTO A TERMINE

In relazione a quanto disposto dal D.lgs. n. 81/2015 e dalla Legge n. 96/2018, al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Le proroghe ed i rinnovi sono ammessi nei limiti ed alle condizioni previste dall’Art. 21 del D.lgs. 81/2015 e dal comma successivo.

Ai sensi dell’Art. 19, comma 1, lettera a), al contratto a tempo determinato potrà

inoltre essere apposta una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, dalle imprese edili che siano in possesso dei requisiti per accedere ai benefici previsti dall'Art. 29 L. n. 341/95, anche per le seguenti specifiche condizioni:

- avvio di un nuovo cantiere;
- proroga dei termini di un appalto;
- avvio di specifiche attività edile o fase lavorativa non precedentemente programmata;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e lavoratori con età superiore a 45 anni;
- assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi.
- assunzione di cassaintegrati

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte (Art. 24 D.lgs. n. 81/15).

Fermo restando quanto previsto all'Art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'Art. 95, il 25 % dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione regionale e/o territoriale aderente alle Organizzazioni artigiane e della piccola industria stipulanti fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali, o alle RSU laddove esistenti, informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

La stessa informazione alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dall'ultimo comma, lettera A del sistema di concertazione e informazione del vigente Ccnl.

ART. 94

DISTACCO TEMPORANEO

Fermo restando quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie

professionalità, nonché per limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante. L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla Cassa Edile la posizione di lavoratori distaccati.

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

Restano fermi gli adempimenti normativi di cui al D.lgs. n. 136/2016 e s.m.i. per quanto attiene il distacco transnazionale.

ART. 95

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/2003, e s.m.i. che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il

contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;

- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'Art. 28 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche;
- d) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo IX del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche;
- e) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- f) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- g) per lavori subacquei con respiratori;
- h) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- i) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui alle lettere da d) a i), la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato, nelle ipotesi di cui ai punti 1), 2), 3) e 4), per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'Art. 93, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto all'Art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Per le imprese senza personale dipendente e per quelle che occupano fin a 3 (tre) dipendenti, è consentito attivare, comunque, un rapporto di somministrazione a tempo determinato.

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei

confronti della Cassa edile e degli altri Organismi paritetici di settore.

ART. 96

COMMISSIONE NAZIONALE DELLE CASSE EDILI: CNCE

Le funzioni nazionali di indirizzo, controllo e coordinamento delle Casse Edili e delle Edilcasse sono assicurate da un organismo paritetico a carattere permanente – Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE).

In particolare, le funzioni di controllo e di coordinamento riguardano:

- la valutazione anche mediante verifiche dirette delle condizioni di equilibrio delle varie gestioni, sulla base dei bilanci che dovranno essere trasmessi dalle singole Casse Edili/Edilcasse;
- la verifica della rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni poste in essere dalle Casse Edili/Edilcasse. Tale verifica può avvenire anche su richiesta di una delle parti rappresentate nel Comitato di Gestione delle Casse Edili/Edilcasse;
- la determinazione dei criteri per rendere omogenee e sistematiche le rilevazioni statistiche sull'attività delle Casse Edili/Edilcasse
- la predisposizione di uno schema unico di regolamento dell'attività delle Casse Edili/Edilcasse, da portare all'approvazione delle parti nazionali sottoscritte;
- l'esame dei criteri e delle modalità in materia di verifica della regolarità contributiva;
- la proposizione alle parti nazionali sottoscritte, alle quali compete la relativa approvazione, di uno schema di convenzione con Organismi ed Istituti che interagiscono con le Casse Edili/Edilcasse;
- la realizzazione di strumenti di formazione ed informazione dei Direttori e del personale delle Casse Edili/Edilcasse
- la relazione semestrale alle parti in occasione delle sessioni di concertazione, sullo stato del sistema nazionale paritetico delle Casse Edili/Edilcasse.

Ulteriori compiti della CNCE:

Verifica di regolarità contributiva ai fini del DOL (Durc On Line)

La verifica di regolarità contributiva ai fini del DOL (Durc On Line) è disciplinata dal D.M. 30 gennaio 2015 e s.m.i., dalle seguenti disposizioni nonché dalle ulteriori disposizioni adottate in materia dalle Associazioni nazionali contraenti.

Presso la CNCE è istituita la Banca dati nazionale delle imprese irregolari (BNI).

La Cassa Edile/Edilcassa è obbligata a fornire mensilmente in via telematica alla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili/Edilcasse l'elenco delle imprese non in regola e di aggiornare tale elenco con la medesima cadenza.

Condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia alla Cassa Edile/Edilcassa, per ciascun operaio, un numero di ore – lavorate e non (specificando le causali d'assenza) – non inferiore a quello contrattuale. Per le causali d'assenza, l'impresa deve rispettare limiti e condizioni definiti in materia dalle Associazioni Nazionali contraenti.

L'impresa dovrà inserire nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi, indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato (in modo tale da determinare l'imponibile Cassa Edile/Edilcassa per singolo cantiere).

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

Le parti confermano che sono competenti ad effettuare la verifica di regolarità contributiva esclusivamente le Casse Edili/Edilcasse appartenenti al sistema CNCE.

Verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili

La verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili è disciplinata dal D.M. n. 143 del 25 giugno 2021, nonché dall'Accordo nazionale del 10 settembre 2020 e dai successivi accordi nazionali sottoscritti in materia.

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

Le parti confermano che sono competenti ad effettuare la verifica di congruità esclusivamente le Casse Edili/Edilcasse appartenenti al sistema CNCE.

ART. 97

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo; l'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL, potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:

- a. volontarietà di entrambi le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- 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.

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

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

La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Si concorda che, ferme restando le percentuali indicate ai commi 7 e 8, le imprese da 0 a 3 dipendenti possono assumere dipendenti operai a tempo parziale, per un periodo massimo temporale del 30% del monte ore annuale degli addetti occupati nell'impresa. A tal fine, il datore di lavoro, attraverso le Associazioni di categoria firmatarie del presente Ccnl, comunicherà alle OO.SS. territoriali l'intenzione di procedere all'assunzione dell'operaio; trascorsi 10 giorni dalla comunicazione senza che siano pervenute comunicazioni in merito da parte delle Organizzazioni sindacali territoriali, l'impresa potrà procedere all'assunzione ed alle relative comunicazioni agli Istituti di competenza e alla Cassa Edile del territorio.

I contratti a tempo parziale, stipulati successivamente la data di decorrenza del presente accordo, in misura eccedente le percentuali indicate ai commi precedenti e/o non ottemperando alle procedure ivi previste, si considerano a tempo pieno sin dal momento della loro stipulazione con i corrispondenti obblighi retributivi e contributivi, il cui inadempimento impedisce il rilascio all'impresa del DURC di regolarità.

Dichiarazioni a verbale

Le parti firmatarie l'accordo del 23 luglio 2008, convengono che il comma 9, va interpretato nella possibilità, per le imprese che occupano da 0 a 3 dipendenti, di assumere un solo dipendente con contratto part-time, definendo in 912 ore annuali il tetto massimo usufruibile, da considerarsi in via convenzionale e non limitativa.

Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la R.S.U. o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7, 8 e 9 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato.

Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile.

Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1,2,3,4,5,6,8 e 9 dell'Art. 48 ed il relativo compenso deve intendersi omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul TFR.

Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli articoli 24 e 58 del presente contratto.

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

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso, comunque, non inferiore a 5 giorni lavorativi.

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20% calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25 e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1,2,3,4,5,6,8 e 9 dell'Art. 48. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale.

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

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

Le Parti concordano che le percentuali e quanto previsto ai commi 7, 8 e 9 si applicano per le nuove assunzioni effettuate a decorrere dal 1° agosto 2008.

Dichiarazione a verbale

È istituita una Commissione nazionale che individui gli elementi dissuasivi da porre in essere, a livello territoriale, dei comportamenti elusivi della normativa sul tempo parziale.

ART. 98 **FONDO SANITARIO:** **SANEDIL**

Al fine di uniformare le prestazioni sanitarie su tutto il territorio nazionale, Anaepa Confartigianato Edilizia, CNA Costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI Edilizia e Feneal, Filca e Fillea partecipano, quali parti costituenti, al Fondo sanitario nazionale edile per l'assistenza sanitaria integrativa di settore (Sanedil), volto a erogare agli operai e agli impiegati le medesime prestazioni.

Il Fondo è alimentato da un contributo a carico del datore di lavoro a favore degli operai iscritti alle Casse Edili e alle Edilcasse pari allo 0,60%, da versare su un minimo di 120 ore, con decorrenza dal 1° gennaio 2019 sulle seguenti voci retributive:

- Minimo;
- Contingenza;
- E.d.r.;
- Its.

Tale contributo è versato per il tramite delle Cassa Edile o Edilcasse.

Per gli impiegati, la contribuzione, da versarsi dal 1° gennaio 2019, è fissata nello 0,26% sulle seguenti voci retributive:

- Minimo;
- Contingenza;
- Edr;
- Premio di produzione.

Il suddetto versamento assorbe e sostituisce le contribuzioni in essere dedicate alle prestazioni sanitarie previste alla suddetta data nelle Casse Edili/Edilcasse.

Le imprese potranno, a loro discrezione, versare detta contribuzione afferente gli impiegati o tramite le Casse Edili / Edilcasse o direttamente al Fondo sanitario.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali

ART. 99

DISPOSIZIONI GENERALI

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

ART. 100

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI. CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con altro trattamento.

La previdenza ed il trattamento economico di fine rapporto, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando la inscindibilità di cui ai commi precedenti, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

ART. 101

AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E STIPENDIO

Le tabelle degli aumenti retributivi e delle tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono riportate nell'Allegato A del presente CCNL.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno atto che, con la sottoscrizione del rinnovo contrattuale si è data continuità al processo di armonizzazione dei minimi tabellari previsti dagli altri CCNL sottoscritti nel settore.

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra Parti sociali prevedano soluzioni diverse da quelle previste dal presente CCNL, le Parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del

principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per il lavoro dipendente.

ART. 102

FONDO PREPENSIONAMENTI

Le Parti convengono di trasformare, dal 31 gennaio 2019, il fondo “lavori pesanti e usuranti” nel Fondo Prepensionamenti prevedendo una nuova aliquota dello 0.20 %, a carico del datore di lavoro, a partire del mese di gennaio 2019 calcolato sugli elementi previsti al punto 3 dell’Art. 25 del CCNL delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell’Edilizia e affini del 24 gennaio 2014.

Detto contributo è destinato ad un Fondo nazionale che si prefigge l’obiettivo di consentire ai lavoratori del settore di accedere anticipatamente al pensionamento favorendo così il ricambio generazionale del settore.

Le risorse accantonate a tale titolo nelle Casse Edili/Edilcasse fino alla data del 31 Dicembre del 2018 saranno utilizzate sul territorio esclusivamente per anticipare l’accesso al pensionamento, o anche a forme anticipate di pensionamento quale l’Ape sociale, dei lavoratori inquadrati con qualifica degli operai di settore, secondo modalità, criteri e requisiti individuati dal Regolamento del Fondo (Allegato Q).

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all’interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

ART. 103

FIO: FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2019 le parti concordano che le imprese verseranno presso le Casse Edili/ Edilcasse un contributo, pari allo 0,10% della retribuzione calcolato sui seguenti elementi della retribuzione:

- Minimo;
- Contingenza;
- Edr;
- Its.

Detto contributo è destinato ad un Fondo finalizzato ad incentivare l’occupazione giovanile ed il ricambio generazionale del settore, di cui il regolamento è parte integrante del presente CCNL (Allegato L).

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all’interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

ART. 104

DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° maggio 2025 al 30 settembre 2028 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1° maggio 2025 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata AR almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato.

Le Parti, nel ribadire la non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali e delle relative erogazioni iniziali, stabiliscono che i contratti integrativi da rinnovare negli anni 2024 e 2025, avranno efficacia non anteriore al 1° febbraio 2026.

I contratti territoriali di II livello potranno prevedere forme di welfare.

ART. 105

ESCLUSIVA DI STAMPA

Le parti concordano che sulla base del presente verbale di accordo provvederanno alla stesura del testo definitivo del contratto collettivo nazionale che sarà edito a cura delle parti medesime che ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti.

Tale testo definitivo sarà disponibile non prima di 2 mesi dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo al fine di procedere alle necessarie armonizzazioni dei singoli articoli.

Pertanto, le parti medesime impegnano le imprese ed i lavoratori a fare riferimento, nel frattempo, esclusivamente al presente verbale di accordo che sarà trasmesso a cura delle parti stesse a tutte le proprie strutture locali evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte.

Il verbale di accordo e il testo definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno depositati presso il Ministero del Lavoro ed il CNEL.

ALLEGATI

I sottoindicati allegati fanno parte integrante del presente contratto:

Allegato A:	Tabella dei minimi di paga base mensile per gli operai e di stipendio mensile per gli impiegati.
Allegato B:	Accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore.
Allegato C:	Sistema contrattuale – Accordo Interconfederale del 2/11/2020.
Allegato D:	Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato.
Allegato E:	Casse Edili.
Allegato F:	Regolamento dell'anzianità professionale edile.
Allegato G:	Relazioni sindacali – Accordo interconfederale del 23/11/2016.
Allegato H:	Protocollo sulla trasferta.
Allegato I:	Protocollo d'Intesa Inclusionione Socio Lavorativa cittadini stranieri del 16 Maggio 2022
Allegato L:	Regolamento Fondo Incentivo Occupazione
Allegato M:	Protocollo di intesa 18 dicembre 1998.
Allegato N:	Accordo nazionale 19 maggio 2000.
Allegato O:	Protocollo Enti Bilaterali
Allegato P:	Nuove forme di Welfare contrattuale del 31/01/2019 – Fondo Sanitario, Fondo Prepensionamenti, Fondo Incentivo Occupazione.
Allegato Q:	Regolamento e Accordo Fondo Prepensionamenti
Allegato R:	Regolamento 0,20% – Fondo territoriale qualificazione del settore.
Allegato S:	Protocollo Formazione e Sicurezza.
Allegato A-2025	PREMIALITÀ IMPRESE VIRTUOSE E LAVORATORI
Allegato B-2025	PREMIALITÀ ENTI BILATERALI
Allegato C-2025	TRASFERTA
Allegato D-2025	CATALOGO FORMATIVO NAZIONALE
Allegato E-2025	SORVEGLIANZA SANITARIA
Allegato F-2025	MODELLO DI DENUNCIA UNICA EDILIZIA (D.U.E.)
Allegato G-2025	FONDO ARTIGIANATO QUALIFICAZIONE E SVILUPPO
Allegato I-2025	PROTOCOLLO ORARIO DI LAVORO

ALLEGATO A

In coerenza con le prassi in atto e con le specificità del settore delle costruzioni, le parti concordano un incremento retributivo complessivo di € 178,00 a parametro 100 (operaio comune), come specificato nella seguente tabella:

livelli	par.	Aumento complessivo	AUMENTI Importi mensili				NUOVI MINIMI Importi mensili			
			01/05/2025 mensile	01/01/2026 mensile	01/01/2027 mensile	01/01/2028 mensile	01/05/2025	01/01/2026	01/01/2027	01/01/2028
7°	205	364,90	153,75	71,75	71,75	67,65	2.147,21	2.218,96	2.290,71	2.358,36
6°	180	320,40	135,00	63,00	63,00	59,40	1.912,08	1.975,08	2.038,08	2.097,48
5°	150	267,00	112,50	52,50	52,50	49,50	1.593,54	1.646,04	1.698,54	1.748,04
4°	139	247,42	104,25	48,65	48,65	45,87	1.485,23	1.533,88	1.582,53	1.628,40
3°	130	231,40	97,50	45,50	45,50	42,90	1.381,22	1.426,72	1.472,22	1.515,12
2°	115	204,70	86,25	40,25	40,25	37,95	1.239,90	1.280,15	1.320,40	1.358,35
1°	100	178,00	75,00	35,00	35,00	33,00	1.062,30	1.097,30	1.132,30	1.165,30

ALLEGATO B

Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore.

A norma dell'Art. 21 del C.c.n.l., il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa Edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

1. Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'Art. 21 del C.c.n.l..

Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente:

giornate di carenza INPS e INAIL	18,5%
dal 4° giorno di malattia in poi	18,5%
dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	7,4%
dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	4,6%

2. Accantonamento netto presso la Cassa Edile

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa Edile è pari al 14,20%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'Art. 21. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

giornate di carenza INPS e INAIL	14,2%
dal 4° giorno di malattia in poi	14,2%
dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,7%
dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

3. Retribuzione diretta netta

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

4. Esclusione del criterio convenzionale

Il sistema convenzionale previsto dai punti precedenti non si applica per i periodi di paga nei quali non vi sia retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia e infortunio).

Pertanto in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre la Cassa Edile accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1) al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui all'Art. 21 del C.c.n.l..

ALLEGATO C

ACCORDO INTERCONFEDERALE 26/11/2020

ROMA, 26 NOVEMBRE 2020

TRA LE ORGANIZZAZIONI DATORIALI
CONFARTIGIANATO IMPRESE

CNA

CASARTIGIANI

CLAAI

E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

CGIL

CISL

UIL

Premessa

Il momento emergenziale che stiamo affrontando richiede l'adozione di scelte e di azioni il più possibile condivise. Tate unità d'intenti deve, in particolare, caratterizzare l'agire delle Parti Sociali firmatarie della presente intesa, che in questo modo potranno continuare a svolgere un ruolo primario nelle future scelte del Paese.

Il contributo straordinario dato alla gestione dell'emergenza ha consentito di far proseguire le attività economiche in condizioni di sicurezza anche nelle fasi più difficili e, nel contempo, di favorire la tenuta della coesione sociale del Paese anche attraverso le prestazioni erogate dalla Bilateralità.

È indispensabile agire rapidamente per anticipare gli eventi, riuscendo così a gestire le trasformazioni che necessariamente dovranno essere affrontate nel prossimo periodo per un rilancio dei Settori rappresentati che costituiscono lasse portante del sistema produttivo del nostro Paese.

Per questo Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL avvertono la responsabilità di contribuire alla ripresa economica e sociale del Paese indicando direzioni di marcia per lo sviluppo e il benessere, in questa delicata fase di ripartenza, a partire dai temi del lavoro.

Considerato quanto sopra, si conviene sul seguente Accordo Interconfederale attuativo dell'Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la riforma degli assetti

contrattuali e delle relazioni sindacali del 23 novembre 2016, i cui contenuti si intendono integralmente confermati dal presente accordo.

Le Parti, con la sottoscrizione della presente intesa, intendono dare piena applicazione e valorizzazione all'Accordo interconfederale del 23 novembre 2016 perché esso rappresenta un fondamentale pilastro delle Relazioni Industriali partecipative in cui le Parti si riconoscono.

Viene quindi confermato e rilanciato un modello consolidato di relazioni sindacali che ha rappresentato anche nella fase attuale di straordinaria complessità un elemento positivo ed efficace nel governo della crisi e costituisce fattore strategico importante anche per lo sviluppo futuro.

Le Parti, pertanto, si impegnano a proseguire il confronto finalizzato alla individuazione di soluzioni innovative per coniugare sostegno e sviluppo delle imprese del Comparto, ed esigenze di adeguati livelli di tutela per i lavoratori, monitorando la situazione e le relazioni industriali, con particolare attenzione ai rinnovi contrattuali.

Razionalizzazione Contrattuale.

A partire dalla tornata contrattuale 2019-2022 verrà ulteriormente implementato il processo di razionalizzazione degli assetti contrattuali, conformemente a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 23 novembre 2016, con l'obiettivo di ricondurre gli attuali contratti collettivi nazionali di lavoro nelle seguenti quattro nuove Aree contrattuali.

AREA CONTRATTUALE MANIFATTURIERO

Composta dagli attuali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

- Meccanica
- Legno-Lapidei
- Tessile Moda – Chimica Ceramica
- Alimentari – Panificazione

AREA CONTRATTUALE SERVIZI ALLE PERSONE ED ALLE IMPRESE

Composta dagli attuali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

- Comunicazione
- Servizi di pulizia
- Acconciatura ed Estetica
- Cineaudiovisivo

AREA CONTRATTUALE AUTOTRASPORTO

- Composta dall'attuale Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:
- Logistica, Trasporto merci, Spedizioni
- Noleggio bus

AREA CONTRATTUALE EDILIZIA

Composta dall'attuale Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

- Edilizia

All'interno delle aree contrattuali come sopra individuate, permangono i singoli CCNL per tutte le imprese e lavoratori, rientranti nei campi di applicazione specifici, con la conferma della titolarità contrattuale in capo alle singole Categorie, ferme restando le regole statutarie in materie previste da ciascuna Confederazione firmataria.

Struttura del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

Ciascun Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Area sarà così composto:

- Parte Comune-Area Contrattuale
- Parte Specifica

Compongono la Parte Comune di AREA dei CCNL, restando di competenza del livello Interconfederale nazionale, le materie previste dal punto 1), lett. b), dell'accordo 23 novembre 2016 ovvero:

- Sistema contrattuale;
- Osservatorio interconfederale;
- Bilateralità nazionale;
- Rappresentanza sindacale;
- Coordinamento Salute e Sicurezza Nazionale;
- Formazione continua – FONDARTIGIANATO;
- Assistenza Sanitaria Integrativa* – San. Arti;
- Previdenza complementare
- FSBA
- Accordi Interconfederali su Apprendistato I e III Livello

Compongono la Parte Specifica dei CCNL, restando di competenza del livello di Categoria nazionale, le materie previste dal punto 1), lett. d), dell'accordo 23 novembre 2016.

**Con riferimento all'assistenza sanitaria integrativa è fatta salva la specificità del settore Edilizia*

Vigenza contrattuale

Ciascun contratto collettivo nazionale di Area avrà vigenza quadriennale sia per la parte normativa che per la parte economica. Le Parti si impegnano nella prossima tornata di rinnovi contrattuali a completare l'unificazione delle scadenze dei CCNL. I CCNL continueranno a produrre i loro effetti anche dopo la scadenza ivi prevista, fino alla data di decorrenza dei successivi accordi di rinnovo.

Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

Con l'obiettivo di porre in essere un sistema di relazioni sindacali mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al Sistema Contrattuale convenuto e di dare una tempistica certa volta a evitare ingiustificati ritardi nei rinnovi contrattuali, viene concordato che i rapporti tra le Parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale nazionale e al soggetto di categoria, articolati, a loro volta a livello nazionale e regionale.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

Livello nazionale

- ciascuna delle Parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data del suo rinnovo;
- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 7 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le Parti hanno ulteriori 30 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento delle istanze Confederali nazionali senza che l'intervento abbia avuto inizio, ovvero nel caso in cui l'intervento si sia concluso senza il raggiungimento dell'accordo, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

Livello regionale

La decorrenza dei CCRL cadrà di norma a metà della vigenza dei CCNL di riferimento. La definizione dei CCRL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di scadenza;

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- e partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle proprie istanze regionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento delle istanze regionali senza che sia stato raggiunto un accordo, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle istanze nazionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento delle istanze nazionali senza che l'intervento abbia avuto inizio, ovvero nel caso in cui l'intervento si sia concluso senza il raggiungimento dell'accordo, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° – 31 agosto.

Si conferma, per quanto riguarda il livello interconfederale regionale, e la contrattazione collettiva di II livello, quanto previsto dal punto 1), lett. c), d), e) dell'accordo interconfederale 23 novembre 2016

Linee Guida contrattuali

Le Parti ribadiscono l'importanza di un sistema contrattuale basato su due livelli contrattuali di parti cogenza.

La definizione di contratti collettivi di secondo livello, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 novembre 2016, costituisce un elemento qualificante per la piena attuazione del modello contrattuale.

Le Parti si impegnano a sviluppare una contrattazione adeguata alle specificità e agli obiettivi previsti dal citato accordo interconfederale del 23 novembre 2016 auspicando l'avvio di una generalizzata contrattazione di secondo livello su tutto il territorio nazionale.

Le Parti confermano che la negoziazione e l'organizzazione della bilateralità – coerentemente ad un assetto contrattuale articolato su due livelli (interconfederali e di categoria, nazionale e regionale) – per realizzare e rendere più agevole l'accesso a tutte le prestazioni in un settore caratterizzato da impresa diffusa nel Territorio, avviene in ambito interconfederale (nazionale e regionale).

Qualora i negoziati a livello nazionale interconfederale individuino variazioni di oneri diretti a carico delle imprese, le parti a tale livello concorderanno di volta in volta quando dette variazioni, per essere esigibili, debbano essere recepite dai CCNL.

- Le Parti verificheranno alla fine del nuovo ciclo di rinnovi dei Ceni e della contrattazione di secondo livello l'efficacia del nuovo sistema contrattuale realizzato,

ai fini di opportune e condivise azioni di ulteriore miglioramento.

- Le Parti ritengono che le relazioni sindacali a livello interconfederale costituiscano la sede che deve garantire una attuazione ordinata a puntuale degli impegni e delle soluzioni previste dal nuovo modello contrattuale. Per tale finalità viene costituito un Osservatorio composto dalle parti firmatarie del presente accordo e, qualora necessario, dalle categorie interessate alle singole problematiche.
- L'Osservatorio è deputato a verificare l'applicazione del nuovo modello nel tempo e costituire una sede adeguata al monitoraggio della contrattazione, della bilateralità e delle relazioni sindacali.

Trattamento economico

Le Parti in merito alla dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, convengono di adottare come parametro di riferimento per stabilire l'incremento dei minimi contrattuali, l'IPCA depurato dai prezzi dei prodotti energetici, così come comunicato dall'ISTAT nel mese di maggio di ciascun anno.

Nel periodo di vigenza di ciascun CCNL, si conviene che in sede di rinnovo contrattuale sarà preso a riferimento, per determinare gli incrementi retributivi dei minimi contrattuali per l'intero quadriennio, anche l'andamento del settore.

Settori scoperti

Nell'ambito della tornata contrattuale 2019-2022 sarà trovata adeguata copertura al Settori attualmente privi di specifica copertura contrattuale.

Welfare di bilateralità

Le Parti in attuazione di quanto previsto in materia di previdenza complementare dall'Accordo Interconfederale del 23 novembre 2016, costituiscono uno specifico tavolo tecnico finalizzato a definire entro giugno 2021 le ipotesi per un modello di copertura per i lavoratori del comparto in tema di Previdenza Complementare di carattere nazionale, da sottoporre all'esame del tavolo negoziale confederale.

Le Parti condividono l'esigenza di rafforzare gli strumenti di miglioramento del welfare di carattere contrattuale al fine di incrementare le prestazioni e di allargarne la copertura

Rappresentanza Contrattuale

Al fine di garantire omogeneità di sistema per tutti i settori rappresentati dalle Parti firmatarie del presente accordo, nell'ambito del processo di modernizzazione delle relazioni industriali nel comparto le Parti daranno piena soluzione al tema della rappresentanza, anche contrattuale, della piccola impresa e delle imprese associate, a partire dall'esperienza contrattuale in essere.

ALLEGATO D

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.

Premessa

Considerato che il D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 disciplina l'apprendistato prevedendone tre distinte tipologie:

- A. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
- B. Apprendistato professionalizzante
- C. Apprendistato per alta formazione e ricerca

Considerato che il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato, le parti concordano la seguente regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali, al fine di consentirne l'utilizzo da parte delle imprese edili che applicano il presente contratto.

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e quello per alta formazione e ricerca, saranno oggetto di ulteriori accordi.

In relazione ai limiti previsti per l'assunzione di nuovi apprendisti in ragione del consolidamento o meno dei rapporti di lavoro degli apprendisti assunti in precedenza nella stessa impresa, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti alla data di stipula del presente accordo.

Art. 1 (Norme generali)

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'artigianato e nelle piccole e medie imprese del settore edile ed affini è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente regolamento e da eventuali ulteriori disposizioni stabilite dalla contrattazione territoriale in conformità con il presente C.c.n.l.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 27, 28, 66 e 67 del presente C.c.n.l.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'Art. 6 e dall'Art. 47 del vigente C.c.n.l..

Agli apprendisti operai e impiegati si applica la normativa sui riposi annui contenuta rispettivamente negli artt. 7 e 47, lettera B).

Art. 2 (Età dell'apprendista)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età, ai sensi dell'Art. 44 comma 1 del D.lgs. 81/2015, per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 e fino a vigenza della normativa, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, ai fini della riqualificazione professionale, i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'Art. 22 ter del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 oltre ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (Art. 47, comma 4, D.lgs. n. 81/2015, come modificato dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, Art. 1, comma 248).

Art. 3 (Periodo di prova)

Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova, l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

Art. 4 (Forma e contenuto del contratto)

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma

scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati:

- la qualifica professionale che sarà acquisita al termine del periodo di formazione,
- la durata del periodo di apprendistato,
- la retribuzione,
- la durata del periodo di prova,
- il rinvio al piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Il piano formativo individuale (PFI) dovrà essere allegato al contratto come parte

integrante dello stesso. È prevista la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'Art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le regioni.

Art. 5 (Apprendistato presso aziende diverse)

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

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre imprese, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul CIPE o altra documentazione equipollente oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna. Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestazione del tutore o referente aziendale nel CIPE e/o con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola edile o dall'Ente riconosciuto presso cui si è svolta la formazione; il computo dei periodi accumulati sarà evidenziato nel PFI.

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

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato periodi di apprendistato presso altre imprese per le medesime qualifiche, è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Art. 6 (Durata del contratto)

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata nelle seguenti misure massime, in relazione alla qualifica da conseguire ed ai gruppi di lavorazioni, come di seguito indicati:

1° Gruppo

Rientrano in questo gruppo i lavoratori riconducibili ai profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano ed aventi le competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tecniche e legislative relative all'impresa artigiana, che siano in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva.
Durata: 60 mesi.

2° Gruppo

Lavorazioni polivalenti con mansioni esecutive che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche ed elevata specializzazione sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità ed autonomia, lavorazioni non rientranti nel primo gruppo.

Lavorazioni artistiche e ad elevato contenuto tecnico e professionale, quali ad esempio pontatore, ferraiolo, cementista-formatore, scalpellino-ornatore, decoratore-pittore (stuccatore, ornatista, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista).

Durata: 51 mesi.

3° Gruppo

Lavorazioni esecutive di carattere tradizionale ed a medio contenuto professionale, quali ad esempio muratore, verniciatore, imbianchino, pavimentatore, palchettista, piastrellista, linoleista, moquettista, selciatore, lastricatore.

Durata: 48 mesi.

4° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a basso contenuto professionale, che richiedono normali capacità e qualificazioni professionali per la loro esecuzione quali ad esempio asphaltista, stuccatore (scagliolista), cartogessista, montatore di prefabbricati, installatore di cappotti termici, scalpellino.

Durata: 36 mesi.

Impiegati

Per gli impiegati con qualifiche finali del secondo e terzo livello, l'apprendistato ha la stessa durata

del 3° gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali del quarto e quinto livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 2° gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali del sesto e settimo livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° gruppo.

Art. 7 (Retribuzione)

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sottoindicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, E.v.r. e percentuale per i riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello. Per il gruppo 1° e 2° l'applicazione delle percentuali sottoindicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	74	76	79	79	86	86	91	91	96	96
2°	74	76	79	79	86	86	91	91	96	-
3°	74	76	79	79	86	86	91	96	-	-
4°	74	76	79	86	91	96	-	-	-	-

Art. 8 (Inquadramento)

Al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, il livello di inquadramento degli apprendisti è il seguente:

- gli apprendisti operai del 1° gruppo saranno inquadrati nel 4° e 5° livello;
- gli apprendisti operai del 2° gruppo saranno inquadrati nel 3° livello;
- gli apprendisti operai del 3° e 4° gruppo saranno inquadrati nel 2° livello.

Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, saranno inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.

Art. 9 (Apprendistato professionalizzante specialistico)

Con riferimento al processo di qualificazione dell'Impresa artigiana edile ed in coerenza con quanto stabilito dalle Parti con il rinnovo del 4 maggio 2022, con il fine di promuovere percorsi di specializzazione professionale dei nuovi dipendenti attraverso l'istituto dell'apprendistato, considerato come strumento principale per l'ingresso dei giovani nel settore, le parti concordano la definizione di un nuovo profilo di "Apprendistato Professionalizzante Specialistico" e del suo specifico percorso formativo così strutturato:

- l'impresa, attraverso la predisposizione e la condivisione con il sistema bilaterale formativo delle Scuole Edili/Enti Unificati, pianifica e definisce un Piano Formativo Individuale (PFI) con l'obiettivo di dotare l'apprendista di competenze per svolgere mansioni riferibili ad elevate qualifiche;
- i corsi professionalizzanti, previsti nel PFI e compresi nel CFN, saranno obbligatoriamente messi a disposizione dalle Scuole Edili/Enti Unificati e saranno usufruibili per l'impresa gratuitamente;
- Il PFI può prevedere, per i soli Gruppi 1 Sp e 2 Sp, corsi professionalizzanti e di aggiornamento, entro 36 mesi dalla trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Al termine del periodo di "apprendistato professionalizzante specialistico", il livello di inquadramento degli apprendisti è il seguente:

- gli apprendisti operai del 1° gruppo Sp (durata 54 mesi) saranno inquadrati nel 4° o 5° livello,

- gli apprendisti operai del 2° gruppo Sp (durata 45 mesi) saranno inquadrati nel 3° o 4° livello,
- gli apprendisti operai del 3° gruppo Sp (durata 42 mesi) saranno inquadrati nel 3° livello.

Agli apprendisti assunti in base al presente articolo si applicheranno le percentuali retributive indicate nella tabella sottostante:

Gruppi	I° anno	II° anno	III° anno	VII° sem.	VIII° sem.	IX° sem.
1 Sp	78	80	86	91	96	96
2 Sp	78	80	86	91	96	-----
3 Sp	78	80	86	91	-----	-----

Art. 10 (Piano formativo individuale)

Il piano formativo individuale (PFI) sarà redatto in un documento distinto dal contratto individuale di lavoro ed allegato a questo.

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutore o referente aziendale che potrà essere individuato anche nel titolare dell'impresa, in un socio o in un collaboratore familiare.

Il piano formativo individuale, di norma redatto sulla base di moduli e profili formativi standard forniti dal Formedil – Ente Unico per la formazione e la sicurezza nell'edilizia Nazionale, dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipula del contratto di lavoro e potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutore o referente aziendale.

Per la compilazione del piano formativo individuale, compresa l'analisi delle competenze generali e professionali dell'apprendista, l'impresa potrà avvalersi delle scuole edili o degli enti formativi accreditati di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente accordo anche ai fini previsti dal precedente Art. 9.

Il PFI dovrà contenere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le eventuali competenze possedute al momento della stipula del contratto, l'indicazione del tutor.

Nel caso di utilizzo da parte dell'impresa del sistema bilaterale formativo, alla Scuola Edile e/o all'Ente di formazione, possono essere affidati i seguenti compiti:

- Supporto e consulenza all'impresa nella definizione del piano formativo individuale;
- Raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
- Individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa e supporto alla

formazione professionalizzante interna con tutor propri;

- Consulenza ed accompagnamento per l'impresa e per l'apprendista nel percorso di inserimento di quest'ultimo;
- Verifica ed attestazione dell'avvenuta realizzazione formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale formativo del lavoratore valevole ai fini della formazione continua.

Art. 11 (Formazione dell'apprendista)

La durata della formazione di tipo professionalizzante, che il datore di lavoro deve impartire all'apprendista, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali in conformità ai profili professionali definiti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente C.c.n.l. tenendo conto anche di quanto previsto dal Catalogo Formativo Nazionale (CFN).

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione (ivi compresa la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza prevista dal decreto legislativo 8 aprile 2008, n. 81 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) e s.m.i.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante.

Le ore di formazione eventualmente svolte all'esterno dell'azienda saranno effettuate, di norma, presso le Scuole edili di cui all'Art. 40 del C.c.n.l. cui partecipino le organizzazioni firmatarie del presente accordo o presso altri enti accreditati, di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente accordo e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività; in tal caso l'apprendista non dovrà superare gli orari contrattuali e di legge.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul lavoro (on the job), aula, formazione a distanza (e-learning), seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, apprendimento d'azione (action learning), visite aziendali. La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutore o referente aziendale che potrà essere individuato anche nel MfA di cui al successivo art.11 bis.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, così come regolamentata dalla legislazione regionale, ed è determinata per un monte ore complessivo non superiore a 120, per la durata del triennio.

Le ore di formazione previste al comma 2 del presente articolo, sono ridotte del 50% in caso di età dell'apprendista, all'atto dell'assunzione, pari o superiore ai 26 anni compiuti.

Art. 12 (Tutore o Referente aziendale)

Ai sensi di quanto previsto dall'Art. 42 comma 5) lett. c) del d.lgs. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri e delle previsioni contenute nella presente regolamentazione, è seguita dal Tutore o dal referente aziendale per l'apprendistato o dal Mastro formatore Artigiano, che dovrà essere individuato nel PFI. Il tutore o referente aziendale interno per l'apprendistato, può essere svolto dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un collaboratore familiare; nel caso in cui la persona designata sia diversa dai soggetti sopra indicati, la stessa dovrà:

- possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore.

In caso l'impresa intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, della Scuola Edile o dell'Ente formativo di emanazione o partecipato dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente accordo, questi dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 13 (Mastro Formatore Artigiano – MfA)

In riferimento a quanto previsto nel rinnovo del CCNL del 4 maggio 2022 – Protocollo Formazione e Sicurezza – il MfA può partecipare al processo formativo dei propri dipendenti, attraverso il suo intervento attivo nei percorsi professionalizzanti. La formazione erogata dal MfA ai propri dipendenti apprendisti è formalmente riconosciuta e sarà indicata, facendone parte integrante, sia nel CIPE che nel PFI; in tal caso, il PFI sarà inviato dal MfA al Formedil Nazionale per l'aggiornamento della scheda personale.

Art. 14 (Attribuzione della qualifica)

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attribuirà all'apprendista la qualifica professionale acquisita a fini contrattuali.

Art. 15 (Registrazione della formazione e della qualifica)

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale acquisita a fini contrattuali, sarà registrata nel CIPE o documento equipollente.

Art. 16 (Disciplina del recesso)

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto, ai

sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 17 (Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato)

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa.

Prima della scadenza rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Art. 18 (Decorrenza)

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato sottoscritti a partire dal 1° Ottobre 2023.

I contratti di apprendistato stipulati anteriormente a tale data continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedentemente previsto che adegueranno la percentuale retributiva a decorrere dal semestre successivo quello in scadenza alla data del 1° Gennaio 2024.

Nota a verbale

In considerazione della particolare legislazione vigente nella provincia autonoma di Bolzano, le parti concordano di demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Per quanto non esplicitamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme di legge ed agli accordi in materia stipulati dalle parti firmatarie.

Nel caso di variazioni normative sugli istituti regolamentati nel presente accordo le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di apportare eventuali modifiche.

ALLEGATO E

CASSE EDILI

I rappresentanti delle Organizzazioni artigiane e di Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil si danno reciprocamente atto che il CCNL 30 settembre 2004 è coerente con gli impegni previsti:

- dall'Accordo nazionale 18 dicembre 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dall'Accordo nazionale 19 settembre 2002 sullo statuto tipo delle Casse Edili;
- dall'Avviso Comune sottoscritto il 16 dicembre 2003 presso il Ministero del Lavoro;
- dalla Convenzione 15 aprile 2004 stipulata con INAIL ed INPS.

Pertanto le Casse Edili costituite da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil sono tenute a riconoscere la legittimità dell'applicazione del CCNL suddetto da parte delle imprese loro iscritte che siano aderenti a Anaepa-Confartigianato, Assoedili-Anse-Cna, Fiae-Casartigiani, Claii.

Feneal-Cgil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil si impegnano a procedere, senza ulteriori ritardi, alla modifica degli Statuti e dei Regolamenti delle Casse Edili industriali nelle circoscrizioni in cui ancora non si è proceduto all'adeguamento, ai sensi e nei termini indicati dall'accordo nazionale 19 settembre 2002, richiamato dalla Convenzione nazionale 15 aprile 2004 sottoscritta in materia di DURC.

Mediante l'iscrizione alle Casse Edili industriali ovvero alle Casse Edili artigiane già esistenti, le imprese ed i lavoratori alla politica contrattuale delle organizzazioni rispettivamente dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del presente contratto e si vincolano al versamento delle quote di adesione contrattuale.

La riscossione per il tramite delle Casse Edili industriali ed artigiane dei contributi nazionali di adesione contrattuale è regolata esclusivamente da accordi tra le parti nazionali stipulanti il presente contratto.

Il lavoratore ha diritto di richiedere le prestazioni che sono effettuate per il tramite delle Casse Edili al proprio datore di lavoro, il quale peraltro è liberato dall'obbligazione di corrisponderle con l'integrale adempimento degli obblighi verso le Casse medesime stabiliti dal presente contratto, dagli accordi nazionali, dagli accordi locali integrativi, nonché dagli statuti e dai regolamenti delle Casse Edili.

I predetti obblighi sono correlativi ed inscindibili fra loro e pertanto non ne è ammesso il parziale assolvimento.

Le Casse edili, con le modalità stabilite localmente, raccoglieranno dalle imprese artigiane e dalle piccole imprese industriali che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni delle medesime per i lavoratori da esse dipendenti, una dichiarazione scritta di adesione al presente CCNL, agli accordi locali stipulati a norma del contratto medesimo, con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.

Con l'iscrizione alle Casse edili le imprese ed i lavoratori sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

È posta a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori che applicano il presente contratto una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art.25 maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui. Tale quota può essere aggiornata tramite accordo tra le Parti nazionali stipulanti il presente contratto.

L'importo della quota nazionale a carico dei lavoratori è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a proprio carico, alle Casse Edili con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento dei contributi. Il gettito complessivo della quota nazionale sarà ripartito in due parti uguali da attribuire cumulativamente alle Associazioni e Federazioni nazionali stipulanti il presente contratto di cui una parte di spettanza alla rappresentanza dei datori di lavoro e l'altra alla rappresentanza dei lavoratori.

Le Casse edili provvederanno a rimettere direttamente alle Organizzazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza, salvo il caso di accordi diversi stabiliti tra le Parti nazionali stipulanti e le rispettive organizzazioni territoriali.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto possono prevedere l'istituzione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico, in misura paritetica, dei datori di lavoro e dei lavoratori e da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art.25, maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui.

L'importo della quota a carico dei lavoratori è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a carico del datore di lavoro stesso, alle Casse edili secondo le modalità ed alle condizioni da concordare localmente dalle Associazioni predette.

Il gettito complessivo delle quote di adesione contrattuale sarà ripartito in due parti uguali, di cui una di spettanza delle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto e l'altra da attribuire cumulativamente alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni nazionali stipulanti che provvederanno al successivo riparto tra loro.

ALLEGATO F

REGOLAMENTO DELL'ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

- 1) All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in Casse edili diverse da quelle artigiane, queste ultime corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.
- 2) L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando, in ciascun biennio, possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestato, nonché le ore di assenza dal lavoro previste al paragrafo 6. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione. L'erogazione è effettuata dalla Cassa edile artigiana in occasione del 1° maggio.
- 3) La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa edile artigiana per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del par. 2.

Importi da valere per l'erogazione di maggio 2016:

N. delle erogazioni percepite	Operaio 5° livello	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1 ^a e 2 ^a erogazione	0,1740	0,1612	0,1501	0,1337	0,1171
3 ^a e 4 ^a erogazione	0,3650	0,3382	0,3149	0,2806	0,2459
5 ^a erogazione	0,5476	0,5075	0,4724	0,4207	0,3689
6 ^a erogazione	0,5737	0,5317	0,4949	0,4407	0,3864
7 ^a e 8 ^a erogazione	0,7652	0,7090	0,6596	0,5876	0,5154
9 ^a e successive erogazioni	0,9562	0,8860	0,8247	0,7344	0,6442

Per gli operai discontinui di cui alle lett. a) e h) dell'Art. 8 l'importo orario di cui

sopra è pari rispettivamente al 90% ed all'80% di quello dell'operaio comune.

Per gli apprendisti si fa riferimento al minimo di paga ad essi spettante a norma della disciplina contrattuale vigente.

La Cassa edile artigiana presso la quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse edili, ne dà comunicazione a queste ultime, affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa Cassa edile artigiana l'importo della prestazione di loro competenza.

Nel caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60° anno di età ovvero a seguito di invalidità permanente debitamente accertata dall'INPS o di infortunio o di malattia professionale, i cui esiti non permettano la permanenza nel settore stesso, all'operaio che ne abbia maturato il requisito, la prestazione è erogata dalla Cassa edile artigiana anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

4) In caso di morte o di invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al punto 2 e per i quali, nel biennio precedente l'evento, siano stati effettuati presso la Cassa edile artigiana gli accantonamenti di cui all'Art. 21 del C.c.n.l. è erogata dalla Cassa edile artigiana, su richiesta dell'operaio o degli aventi causa, una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale di settore spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.

5) Al fine di far conseguire agli operai dipendenti benefici di cui al presente regolamento, i datori di lavoro sono tenuti:

- a) a dichiarare alla locale Cassa edile artigiana le ore di lavoro ordinario effettivamente prestato da ciascun operaio nonché le eventuali ore previste al par. 6;
- b) a versare alla Cassa edile artigiana un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25 del presente contratto, per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a norma della lett. a). La misura del contributo è stabilita, in relazione alle esigenze della gestione, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. Le imprese che nella denuncia mensile dichiarino per ogni lavoratore un numero di ore utili ai fini APE inferiori a 100 ore e non giustificate, dovranno integrare la contribuzione APE ad un minimo di € 35,00 (trentacinque). Il contributo affluisce ad un autonomo Fondo denominato "Fondo per anzianità professionale edile".

6) Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 2 la Cassa edile artigiana registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate e per le quali è stato versato il contributo previsto dal par. 5.

Agli effetti di cui sopra la Cassa edile artigiana registra anche le ore relative a:

- assenza dal lavoro per malattia indennizzata dall'INPS;
- assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale;
- periodi di astensione obbligatoria prima e dopo il parto;
- periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 151/2001;
- assenze per donazione del sangue.

La Cassa edile artigiana registra altresì:

1. 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;
2. 88 ore ogni mese intero di servizio militare di leva, su richiesta dell'operaio munita della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro;
3. agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1 e 2 nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS e dall'INAIL, delle quali la Cassa edile artigiana non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Cassa edile artigiana entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito;
4. nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra Cassa edile artigiana, la Cassa edile di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile;
5. l'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Cassa edile artigiana della circoscrizione nella quale si è trasferito;
6. lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti;
7. qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. In caso di mancato accordo tra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni che decidono in via definitiva. Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali inerenti alla amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive;
8. le Casse edili artigiane sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti. Gli Organi di amministrazione delle Casse edili artigiane sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative e integrative del regolamento medesimo;
9. la disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordi a livello confederale che interferissero nella materia.

Principi d'indirizzo per il governo della bilateralità nel settore delle costruzioni e per la costituzione del Sistema bilaterale delle costruzioni nazionale (SBC)

Le parti sottoscritte:

- viste le norme degli ultimi cc.cc.nn.l. del settore in essere che prevedono la costituzione di un unico Ente nazionale di coordinamento della bilateralità edile

denominato SBC ed in particolare il capitolo “Sistema bilaterale delle costruzioni” del “Protocollo sulla bilateralità” inserito nell’accordo di rinnovo del C.c.n.l. Edilizia Artigianato e PMI del 24 gennaio 2014, di cui si riconferma la validità;

- considerato che SBC dovrà provvedere al coordinamento dell’attività degli Enti bilaterali territoriali deputati alla attuazione di quanto previsto da tutti i contratti nazionali del settore sottoscritti dalle Associazioni comparativamente più rappresentative;
- considerata la necessità di conferire a detto Ente anche la gestione del nuovo Fondo unico nazionale per l’anzianità professionale edile;

convengono

che in virtù del verbale d’intenti del 24 giugno 2015, nel processo di costituzione di SBC si applichino le seguenti linee d’indirizzo generali:

- le sottoscritte Associazioni datoriali e sindacali di categoria, in quanto firmatarie del contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell’edilizia e affini, saranno parti costituenti del nuovo Sistema bilaterale delle costruzioni nazionale. Le stesse parti, riunite nel Comitato della bilateralità, concorreranno alla redazione dello Statuto e del regolamento per definirne regole e governance.

Il nuovo sistema gestirà sia le attività attualmente svolte da CNCE, CNCPT e Formedil, sia il nuovo Fondo unico nazionale per l’anzianità professionale edile;

Le parti sottoscritte si impegnano altresì ad attivarsi affinché i principi sopra richiamati in materia di pari dignità e rappresentatività, vengano applicati anche negli Enti territoriali, attraverso le opportune modifiche agli Statuti in essere o in fase di revisione.

Le parti sottoscritte si impegnano infine a promuovere la condivisione dei principi sopra indicati attraverso la sottoscrizione di un documento unitario di tutte le parti che partecipano al Comitato della bilateralità, al cui interno si preveda la costituzione di una apposita Commissione con il compito di verificare e risolvere eventuali problemi derivanti dall’attuazione dei principi sopra condivisi. All’esame della Commissione saranno preventivamente portate le modifiche statutarie degli enti in via di unificazione.

ALLEGATO G

ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 23/11/2016

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLE LINEE GUIDA PER LA RIFORMA
DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI E DELLE RELAZIONI SINDACALI

TRA

CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI

E

CGIL, CISL, UIL

Premessa

La globalizzazione dell'economia e la tendenziale creazione di un unico mercato mondiale senza più barriere protettive in cui si scambiano merci, beni e servizi, sta generando profondi cambiamenti dei sistemi economici, nazionali e locali.

Si tratta di un complesso e sempre più tumultuoso processo che, se non adeguatamente governato e regolato ad ogni livello, rischia di tenere costantemente in conflitto fra di loro gli aspetti della competitività, dell'efficienza, della concorrenza e dello sviluppo economico, con quelli del lavoro di qualità e del benessere sociale, danneggiando tutti, lavoratori ed imprese.

I sistemi economici locali sono inoltre messi costantemente sotto tensione da crescenti strategie di delocalizzazione della produzione all'estero, con evidenti effetti negativi per le comunità territoriali, che hanno spesso secoli di storia anche rispetto a produzioni e servizi di qualità costituenti filiere dell'eccellenza del made in Italy.

A questo proposito, le Parti firmatarie del presente accordo guardano con molta attenzione alle politiche di sostegno alle piccole imprese definite in ambito europeo e nazionale: small business act, industrial compact, direttive sugli appalti, agenda digitale, piano nazionale del turismo.

In quest'ottica, Il sistema di relazioni industriali a livello territoriale confederale e di categoria si rapporterà con le istituzioni regionali per la verifica dei programmi e dei piani a sostegno delle piccole imprese nell'ambito dell'utilizzo dei fondi strutturali europei.

Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl, Uil – quali corpi intermedi da sempre impegnati a sostenere gli imprenditori ed i lavoratori che quotidianamente cooperano per rendere più prospero il Paese e migliori le condizioni delle persone

con il presente accordo puntano al rinnovamento del sistema di contrattazione e delle relazioni industriali con l'obiettivo dello sviluppo economico, dell'aumento della produttività, della crescita occupazionale, di una efficiente dinamica retributiva e del consolidamento della bilateralità.

In questa prospettiva il processo di modernizzazione delle relazioni industriali deve essere continuo, valorizzando le potenzialità partecipative insite nella modalità di lavoro delle imprese.

La qualità, la tipicità, la specializzazione delle produzioni e dei servizi trovano, infatti, naturale riscontro nella professionalità dei lavoratori e nella loro profonda conoscenza del processo produttivo/organizzativo delle imprese. Queste caratteristiche devono diventare vincenti sia per l'affermazione delle imprese sul mercato che per la promozione del valore del lavoro come risorsa strategica. La natura stessa dell'impresa artigiana e della piccola impresa si presta, infatti, più di ogni altra, a favorire la crescita professionale e la partecipazione dei lavoratori per il miglioramento continuo dei processi, dei prodotti e dei servizi.

A questi principi il sistema di relazioni industriali del comparto si ispira nel ridisegnare l'architettura del modello contrattuale, con particolare riferimento agli indirizzi per lo sviluppo della contrattazione.

In continuità con la propria esperienza di bilateralità, di attenzione verso i bisogni delle imprese, dei lavoratori e dei territori, è stato costituito il Fondo di Solidarietà Bilaterale (FSBA) totalmente autofinanziato con i contributi di aziende e lavoratori, ai sensi della legge 92/2012 e del decreto legislativo 148/2015. La scelta delle Parti Sociali è stata quella di estendere il Fondo a tutte le imprese – anche quelle con un solo dipendente –, andando quindi ben oltre le previsioni legislative.

In tale contesto, al fine di ottimizzare l'utilizzo degli strumenti bilaterali delle politiche del lavoro, è stata già prevista la possibilità di utilizzare sinergicamente il Fondo interprofessionale del comparto (Fondartigianato) e FSBA per un positivo, e unico nel panorama delle relazioni industriali in Italia, abbinamento delle risorse destinate alla formazione e quelle dedicate al sostegno al reddito in caso di crisi temporanea d'impresa, candidandosi altresì all'interlocuzione naturale con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

La scelta di operare in tal senso deriva dalla necessità di dotare il mondo delle piccole imprese e dell'artigianato di strumenti flessibili, veloci e utili alla creazione di valore aggiunto sia per le imprese che per i lavoratori. Le prime, infatti, attraverso l'azione duplice di mantenimento della costanza di rapporto di lavoro e di re-skill del proprio personale potranno fare affidamento su un meccanismo che le sosterrà nell'innovazione, nei cambiamenti e nel superamento delle crisi congiunturali; i lavoratori potranno fare affidamento su un efficace e consolidato sistema bilaterale di politiche attive e di sostegno al reddito.

In particolare, le Parti Sociali del comparto ritengono che sia opportuno potenziare le politiche attive pubbliche e private, anche attraverso l'adeguata valorizzazione degli strumenti bilaterali già costituiti dalle Parti Sociali del comparto, in primis FSBA e Fondartigianato, nell'ambito dell'ANPAL.

1) GLI ASSETTI CONTRATTUALI

a) Livelli contrattuali — Principi generali

Il sistema degli assetti contrattuali è articolato su due livelli:

1. NAZIONALE

- Interconfederale
- Categoriale

2. SECONDO LIVELLO

- Interconfederale Regionale
- Categoriale

Ciascuno dei livelli sopra indicati ha competenza sulle materie indicate dal presente accordo.

Tutti i livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. In particolare, i livelli di categoria concorrono, nel loro insieme, a garantire al lavoratore una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro di II° livello, ove questo sia stato tra le Parti definito. In particolare, la mancata applicazione delle tutele della bilateralità costituisce un grave inadempimento contrattuale ed un inaccettabile fenomeno di dumping contrattuale e di concorrenza sleale e ciò a prescindere dal fatto che il datore di lavoro sia associato o meno ad alcuna delle Organizzazioni stipulanti il CCNL o il CCRL.

b) Livello nazionale interconfederale

Al livello nazionale interconfederale spetta il compito di coordinare le politiche contrattuali e di definire le forme di rappresentanza, i compiti e la struttura del sistema della bilateralità nonché i relativi strumenti operativi di carattere nazionale. In particolare, il livello nazionale interconfederale ha titolarità contrattuale per le materie relative ai diritti sindacali, alla rappresentanza/rappresentatività, alla struttura contrattuale e alla struttura retributiva e per tutte le materie che hanno rilevanza di carattere generale ed intercategoriale.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

c) Livello regionale interconfederale

Al livello regionale interconfederale spetta il compito di dare applicazione concreta agli accordi interconfederali nazionali relativamente a ciascuna regione e di

affrontare le problematiche regionali di carattere intercategoriale su materie di non esclusiva competenza interconfederale nazionale.

Il livello regionale interconfederale ha inoltre il compito, con le rispettive categorie, di promuovere la realizzazione della contrattazione collettiva di II livello per la propria regione, mettendo in atto — a tal fine, d'intesa con le categorie, ogni iniziativa utile a realizzare la più ampia copertura contrattuale su tutto il territorio. Esso può, infine, delegare le organizzazioni confederali territoriali a trattare alcune materie interconfederali regionali di particolare rilevanza locale.

Di norma, ove non diversamente indicato, gli accordi stipulati a tale livello hanno durata illimitata.

d) Livello nazionale di categoria (CCNL)

Il contratto collettivo nazionale di categoria:

- al fine di evitare sovrapposizioni tra i diversi livelli contrattuali, ha durata quadriennale;
- ha il compito di definire i trattamenti retributivi minimi di riferimento per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, garantendo altresì la certezza dei trattamenti economici e normativi;
- ha il compito di trattare a titolo esclusivo le seguenti materie: diritti sindacali; inquadramento; attuazione degli accordi interconfederali nazionali in materia di bilateralità; salario contrattuale nazionale e altre materie ad esso espressamente rinviate dalla legislazione e/o dal livello nazionale confederale.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale sarà determinato fra le Parti sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Il contratto nazionale di categoria può, inoltre, disciplinare – anche in via sperimentale forme e strumenti di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

e) Contrattazione collettiva di categoria di II Livello

La titolarità contrattuale a livello regionale di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria. Fermo restando quanto previsto dai punti precedenti il livello regionale di categoria può regolare modificando, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

In sede regionale — fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale — è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e

modalità di svolgimento della contrattazione, anche aziendali, diverse da quella regionale di categoria.

La contrattazione di Il livello avrà il compito di individuare parametri congiuntamente concordati tra le Parti sociali a cui legare specifici elementi retributivi di produttività del lavoro anche in applicazione della normativa di legge sulla detassazione e sulla decontribuzione. In questo quadro potranno essere promosse – anche in forma sperimentale – forme di partecipazione/coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

I Contratti collettivi stipulati a tale livello hanno una durata correlata alla durata dei CCNL e, di norma, decorrono a metà della durata stessa dei CCNL.

f) Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

Al livello nazionale interconfederale e regionale interconfederale saranno stabilite specifiche procedure finalizzate al rinnovo, rispettivamente, dei CCNL e dei CCRL (o dei diversi livelli eventualmente individuati in sostituzione), nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- evitare l'eccessivo prolungamento delle trattative sindacali attraverso una tempistica certa delle fasi del rinnovo;
- prevedere periodi di tregua sindacale;
- prevedere un sistema sanzionatorio certo e cogente in caso di inosservanza delle regole.

f) Razionalizzazione CCNL

Al fine di proseguire l'efficace azione di razionalizzazione della contrattazione collettiva del comparto, già avviata in occasione dei precedenti rinnovi dei CCNL e degli accordi interconfederali, le Parti convengono di procedere ad ulteriori accorpamenti per pervenire alle seguenti quattro macro aree:

- Manifatturiero
- Servizi
- Edilizia
- Autotrasporto

A tal fine, verrà costituita una Commissione paritetica composta dalle Confederazioni e dalle Categorie coinvolte, articolata per singole aree contrattuali, finalizzata a concludere, entro e non oltre il 31 dicembre 2017, i suddetti accorpamenti. L'avvio del nuovo ciclo di rinnovo dei CCNL avverrà sulla base del nuovo assetto delle aree contrattuali come definito dalla suddetta Commissione

2. LA BILATERALITÀ

La bilateralità del comparto deve continuare ad essere espressione della originalità dell'impresa artigiana, dei settori di impresa rappresentati dalle Parti sociali firmatarie del presente accordo e delle relazioni che al suo interno si vivono. In questo senso è opportuno spingere e sviluppare una ulteriore crescita della bilateralità, in tutte le sue forme.

È quindi necessario proseguire l'azione già intrapresa con gli accordi interconfederali del 7 luglio 2015 e del 4 marzo 2016 finalizzati ad una rinnovata e coerente *governance* di tutti i soggetti della bilateralità, per favorire la massima efficienza delle attività a gestione bilaterale, per il pieno conseguimento degli obiettivi fissati massimizzando i benefici a favore dei lavoratori e delle imprese in una logica di partecipazione e mutualità.

In tale contesto, si conferma l'indirizzo volto a rafforzare e migliorare il sistema bilaterale già esistente in particolare sulle seguenti aree tematiche.

- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Ammortizzatori sociali;
- Formazione continua;
- Sanità integrativa;
- Welfare integrativo.

Risulta invece a tutt'oggi coperta solo nominalmente, nonostante la sua importanza, l'area della Previdenza Complementare: poche migliaia di lavoratori sono gli iscritti al fondo di riferimento del comparto a fronte di una vastissima platea di potenziali aderenti.

Le Parti concordano, pertanto, che venga immediatamente avviato un tavolo di confronto con il compito di adeguare i cardini del sistema bilaterale e di esaminare i temi del mercato del lavoro e della previdenza complementare al fine di definire soluzioni adeguate nei tempi e nei contenuti.

3. RAPPRESENTANZA CONTRATTUALE

Al fine di garantire omogeneità di sistema per tutti i settori rappresentati dalle Parti firmatarie del presente accordo, nell'ambito del processo di modernizzazione delle relazioni industriali nel comparto le Parti daranno piena soluzione al tema della rappresentanza, anche contrattuale, della piccola impresa e delle imprese associate, a partire dall'esperienza contrattuale in essere.

ALLEGATO H

PROTOCOLLO SULLA TRASFERTA

A. Le parti convengono di effettuare una sperimentazione a livello regionale della disciplina della trasferta di cui al presente Protocollo, che sarà avviata a decorrere dal 1° luglio 2000 sulla base dell'attuazione di quanto previsto dalla lettera B. La sperimentazione avverrà in ambito regionale in quanto fuori dall'ambito territoriale regionale resta l'obbligo di iscrizione alla Cassa Edile del luogo ove ha sede il cantiere salvo il caso di ambiti territoriali limitrofi appartenenti a Regioni diverse.

Entro tre mesi dalla stipula del presente accordo di rinnovo del C.c.n.l., le parti nazionali individueranno congiuntamente le regioni nelle quali effettuare la sperimentazione.

B. Fermo restando quanto stabilito in materia alla successiva intesa "Casse Edili" le parti demandano alla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE):

1. di realizzare e rendere operativo il progetto di informatizzazione delle Casse Edili, in modo da costituire una rete attraverso la quale le Casse stesse siano in grado di collegarsi automaticamente per realizzare lo scambio dei dati con particolare riferimento alle denunce ed ai versamenti per gli operai in trasferta;
2. di predisporre modelli unici di denuncia mensile e di versamento delle contribuzioni e accantonamenti che dovranno essere approvati dalle parti nazionali sottoscritte e adottati da tutte le Casse Edili.

C. 1. Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo del territorio regionale/provinciale di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e del 50% del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed elemento economico territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

2. L'impresa che esegue lavori fuori della propria circoscrizione mantiene la

propria iscrizione e quella degli operai in trasferta presso la Cassa Edile di provenienza.

3. L'impresa è tenuta a comunicare, anche con riferimento all'Art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi, l'elenco nominativo degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere essi operano. Tale comunicazione è aggiornata con periodicità mensile.
 4. La Cassa Edile di provenienza documenta alla Cassa Edile del luogo di esecuzione dei lavori il numero delle ore, l'importo dei salari ad essa denunciati nonché i versamenti effettuati dall'impresa per ciascun operaio in trasferta ai fini del successivo punto 5.
 5. In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche la Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori è tenuta a rilasciare, su richiesta dell'impresa o del committente, il certificato di regolarità contributiva sulla base dei criteri definiti dalle parti nazionali sottoscritte nonché sulla base della documentazione per gli operai in trasferta rilasciata dalla Cassa Edile di provenienza in applicazione del successivo punto D) ancorché appartenenti a diversi sistemi contrattuali.
- D. In caso di divergenze interpretative tra Casse Edili o singole imprese e Cassa Edile, la questione è rimessa alla decisione della Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE).
- E. La disciplina della trasferta contenuta nella lettera C del presente accordo sarà tempestivamente portata all'esame del Ministero del Lavoro agli effetti dell'osservanza dell'Art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, anche al fine di rendere applicabile la presente normativa in via anticipata rispetto alla generalità del territorio per le circoscrizioni territoriali informatizzate e poste in rete al livello centrale e tra di loro.

Le parti si incontreranno al termine di un anno dall'avvio della sperimentazione, al fine di valutare l'esito della stessa ed assumere le conseguenti determinazioni.

Dichiarazione di parte

Le Organizzazioni sindacali dichiarano che gli importi delle quote territoriali di adesione contrattuale afferenti gli operai in trasferta saranno trasmesse alla Cassa Edile del luogo di esecuzione dei lavori.

ALLEGATO I

PROTOCOLLO DI INTESA PER FAVORIRE L'INSERIMENTO SOCIO LAVORATIVO DI RICHIEDENTI E TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE E ALTRI CITTADINI STRANIERI IN CONDIZIONI DI VULNERABILITÀ

Premesso che

L'Agenda 2030 riconosce il “contributo positivo dei migranti a una crescita inclusiva e a uno sviluppo sostenibile sulle migrazioni”, annovera tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile “Istruzione di qualità”, “Lavoro dignitoso e crescita economica” e “Ridurre le disuguaglianze” e promuove “partnership efficaci nel settore pubblico, tra pubblico e privato e nella società civile”;

Il Global Compact on Refugees mira a “rafforzare l'autosufficienza dei rifugiati” e invita gli Stati a investire sul “rafforzamento delle competenze e delle qualifiche”. Promuovere con le imprese l'occupazione dei rifugiati, piano d'azione multistakeholder realizzato da Unhcr e Ocse, esorta, tra le altre cose, a “sviluppare le competenze”, a “valorizzare il talento dei rifugiati” e a “coordinare l'azione tra tutti gli stakeholder”; La Convenzione ILO sui lavoratori migranti C143, impegna l'Italia a “promuovere e garantire [...] la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione” per i lavoratori migranti e a “cercare di ottenere la collaborazione delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori e di altri enti appropriati”;

La Commissione Europea, ETUC, Business Europe, SMEUnited, CEEP ed Eurochambres hanno rinnovato la European Partnership on Integration, secondo la quale “usare meglio le competenze e il potenziale dei rifugiati sarà una chiave per rendere i nostri mercati del lavoro più inclusivi e contribuire alla prosperità e alla coesione delle società europee nel lungo periodo”. È, quindi, “essenziale incrociare i bisogni della ripresa del mercato del lavoro europeo [...] con le competenze e i talenti di rifugiati e migranti”;

Il Patto sulle migrazioni e l'asilo sottolinea che “un sistema sano ed equo di gestione della migrazione passa anche dall'assicurare che tutti coloro che si trovano legalmente nell'UE possano partecipare e contribuire al benessere, alla prosperità e alla

coesione delle società europea”, e prevede l’attuazione della European Partnership on Integration. Il Piano d’Azione per l’integrazione e l’inclusione 2021-2027 indica la formazione, l’occupazione e le competenze tra le aree prioritarie di intervento e chiama a collaborare “una larga varietà di attori, incluse autorità pubbliche, organizzazioni della società civile, parti economiche e sociali e datori di lavoro”;

Il Piano d’azione sul pilastro europeo dei diritti sociali sottolinea che “la garanzia che [...] i soggetti provenienti da un contesto migratorio partecipino al massimo delle loro capacità [...] contribuirà alla crescita di un’occupazione più inclusiva”. Invita, inoltre, a “investire nelle competenze e nell’istruzione” e a “prestare particolare attenzione ai giovani e alle persone scarsamente qualificate”;

Il D.Lgs. n. 286/1998 “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero” definisce l’integrazione come un “processo finalizzato a promuovere la convivenza dei cittadini italiani e di quelli stranieri, nel rispetto dei valori sanciti dalla Costituzione italiana, con il reciproco impegno a partecipare alla vita economica, sociale e culturale della società”. Prevede, inoltre, il coinvolgimento attivo delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nella definizione delle politiche migratorie e di integrazione;

Il D.Lgs. n. 251/2007 “Attuazione della direttiva 2004/83/CE recante norme minime sull’attribuzione, a cittadini di Paesi terzi o apolidi, della qualifica del rifugiato o di persona altrimenti bisognosa di protezione internazionale, nonché norme minime sul contenuto della protezione riconosciuta”, prevede che si promuova “ogni iniziativa adeguata a superare la condizione di svantaggio” dei beneficiari di protezione internazionale”;

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nella missione “inclusione e coesione”, sottolinea l’importanza delle “politiche del lavoro”, con gli obiettivi strategici di “aumentare il tasso di occupazione, facilitando le transizioni lavorative e dotando le persone di formazione adeguata”, “ridurre il mismatch di competenze” e “aumentare quantità e qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani”, anche attraverso il potenziamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale;

Il Piano Nazionale di Integrazione dei titolari di protezione internazionale indica come priorità programmatiche “inserimento lavorativo e formazione” e prevede “collaborazione tra attori dell’accoglienza e mondo del lavoro, quali servizi per l’impiego, sindacati e associazioni datoriali” e sostegno al “concreto inserimento nel settore lavorativo”, anche promuovendo “il tirocinio di formazione e orientamento e l’apprendistato”.

Considerato che

La promozione delle politiche di integrazione costituisce uno strumento prioritario per favorire la convivenza dei cittadini italiani e stranieri, nel rispetto dei valori sanciti dalla Costituzione e per consentire allo straniero di partecipare alla vita economica, sociale e culturale. Il lavoro rappresenta uno degli assi fondanti dei percorsi di integrazione dei cittadini migranti;

Alla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione, ai sensi dell'Art. 10 del D.P.R. 15 marzo 2017, n. 57, recante "Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali", come modificato dal DPCM 24 giugno 2021 n. 140, sono attribuite, fra l'altro, competenze in materia di "promozione e cura delle iniziative afferenti alle politiche attive e al coinvolgimento dei servizi competenti nelle attività di inserimento e reinserimento lavorativo dei lavoratori stranieri", di coordinamento delle "politiche per l'integrazione sociale e lavorativa degli stranieri immigrati" e di coordinamento delle "attività relative alle politiche di tutela dei minori stranieri";

La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione promuove percorsi di inserimento socio-lavorativo per migranti vulnerabili, compresi i titolari di protezione internazionale o speciale e minori stranieri non accompagnati, basati su una presa in carico personalizzata e sull'offerta di servizi specialistici di orientamento e accompagnamento al lavoro insieme a un'esperienza di tirocinio. Il modello sperimentato con i progetti INSIDE e PERCORSI (entrambi indicati come *promising practises* dalla DG Employment della Commissione Europea) è stato perfezionato e messo a sistema con il progetto PUOI Protezione Unita a Obiettivo Integrazione e con il progetto PERCORSI 4, attualmente in corso, e verrà ulteriormente arricchito e potenziato nella programmazione dei prossimi anni;

Secondo l'Atto di Indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022, "resta prioritario promuovere l'inclusione socio-lavorativa dei migranti e dei loro figli" e "particolare attenzione andrà dedicata alle donne migranti e alle categorie più vulnerabili, come richiedenti e titolari di protezione internazionale e speciale, minori stranieri non accompagnati e vittime o potenziali vittime di grave sfruttamento". Inoltre, "va ricercata la collaborazione con le parti economiche e sociali, anche promuovendo a livello nazionale, come avvenuto a livello europeo, un partenariato per l'integrazione di migranti e rifugiati";

Il Ministero dell'Interno è direttamente competente alla verifica e al rilascio dei titoli di soggiorno in Italia e al contrasto all'immigrazione irregolare, ma anche all'erogazione dei servizi di orientamento ai cittadini di nuovo ingresso nonché è responsabile dei servizi di prima accoglienza dei richiedenti asilo, della gestione del sistema di protezione internazionale, dei minori stranieri non accompagnati e gestisce il Fondo Europeo per l'Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI);

Presso il Ministero dell'Interno è insediato anche il Tavolo di Coordinamento Nazionale, istituito per favorire una più efficace e concertata pianificazione e coordinamento delle attività nonché deputato alla governance dei servizi di accoglienza ed integrazione dei migranti, rappresentando la sede di confronto fra i diversi livelli istituzionali a vario titolo coinvolti nella gestione del fenomeno migratorio;

Il Ministero dell'Interno, mediante il Tavolo di Coordinamento Nazionale che si avvale di un apposito gruppo tecnico di lavoro coordinato dalla Direzione Centrale per le Politiche Migratorie del Dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione, ha il compito di predisporre ogni due anni, salva la necessità di un termine più

breve, un Piano Nazionale degli interventi e delle misure volte a favorire l'integrazione dei beneficiari di protezione internazionale;

Il Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione del Ministero dell'Interno è preposto al coordinamento delle attività delle Prefetture-UU.TT.G. connesse all'accoglienza nella rete delle strutture temporanee (CAS) e degli enti locali (Sistema di Accoglienza e Integrazione, SAI) dei richiedenti asilo e dei rifugiati;

La Direzione Centrale per le Politiche Migratorie del Dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione del Ministero dell'interno provvede al coordinamento e al supporto dei Consigli Territoriali per l'Immigrazione, organismi istituiti presso le Prefetture-UU.TT.G., ai sensi dell'art.3 del T.U. immigrazione, nei quali sono rappresentati gli Uffici periferici delle amministrazioni dello Stato, della Regione, degli Enti locali, del terzo settore, con compiti di analisi delle esigenze e di promozione degli interventi da attuare a livello locale in materia di politiche di integrazione sul territorio;

Le Associazioni datoriali e le Organizzazioni Sindacali sono parti costituenti degli enti bilaterali di categoria previsti dal Contratto Collettivo Nazionale, e si avvarranno, per la realizzazione delle azioni previste del seguente protocollo, del supporto del FORMEDIL – Ente Unico Formazione e Sicurezza – ente paritetico nazionale per la formazione e sicurezza in edilizia;

Le Associazioni datoriali e le Organizzazioni Sindacali anche tramite il sistema bilaterale edile, si sono sempre impegnate per la promozione e l'attuazione di interventi mirati ad implementare la cultura della formazione e della sicurezza sul lavoro e a rafforzare in proposito l'adozione di comportamenti virtuosi nel settore, nonché a favorire il *matching* tra domanda e offerta di lavoro con l'obiettivo di soddisfare i fabbisogni di professionalità delle imprese di costruzione promuovendo occupazione di qualità in termini di diritti e tutele;

Negli ultimi anni è tornato a crescere il numero migranti che arrivano in Italia nell'ambito di flussi non programmati, con conseguenti ricadute sul sistema dell'accoglienza. Al 15 aprile 2022 risultano presenti in accoglienza circa 82 mila migranti, nel 65% dei casi ospitati nei centri di accoglienza e nel 35% dei casi nelle strutture del Sistema di Accoglienza e Integrazione costituito dalla rete degli Enti Locali;

Da agosto 2021, a seguito del cambio di regime in Afghanistan, sono stati evacuati e portati in Italia in sicurezza circa 5 mila cittadini afgani. Altre persone in fuga dal Paese arriveranno in Italia con ulteriori operazioni di evacuazione, tramite l'apertura di corridoi umanitari e nell'ambito di flussi non programmati, facendo crescere la richiesta di protezione, accoglienza e integrazione;

Dalla fine di febbraio 2022, l'invasione dell'Ucraina da parte della Federazione Russa ha causato un consistente afflusso in Italia di persone in fuga dalla guerra, prevalentemente donne con bambini, che alla fine di aprile 2022 hanno superato quota 100 mila. Coerentemente con la decisione di esecuzione (UE) 2022/382 del Consiglio, a queste persone è riconosciuta la "protezione temporanea" ai sensi del D.Lgs. 85/2003, che consente l'accesso al mercato del lavoro e allo studio, oltre che all'assistenza sanitaria e alle altre misure assistenziali;

Nel settore delle costruzioni, la manodopera straniera rappresenta oltre il 17% degli occupati, un'incidenza ben superiore alla media del 10% di stranieri che si registra sul totale degli occupati in Italia. Nelle costruzioni si concentrano anche il 21% di imprenditori migranti, nella maggior parte dei casi transitati prima per rapporti di lavoro dipendente. Alla luce di quanto osservato in passato per altri consistenti flussi migratori, il settore potrebbe offrire importanti opportunità di impiego e di integrazione in Italia anche per richiedenti asilo, rifugiati e altre categorie di migranti vulnerabili in possesso di titolo di soggiorno che consente lo svolgimento di attività lavorativa;

Le Associazioni datoriali e le Organizzazioni Sindacali hanno espresso la volontà di porsi come parti attive al fine di offrire soluzioni concrete di fronte al tema delle persone richiedenti asilo e rifugiate, che ha specifici riflessi sociali, e di offrire, a chi dovrà reinventare la propria vita al di fuori del Paese natio, opportunità di lavoro in regolarità e sicurezza. Allo stesso tempo, hanno rappresentato che la prospettiva offerta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dal Superbonus e da una ripresa del mercato immobiliare è un ritorno, a medio termine, ai livelli occupazionali registrati prima della crisi. Questa domanda di lavoro in forte crescita si accompagna alla circostanza che il settore edile è già un importante canale per l'occupazione e la conseguente inclusione dei lavoratori migranti.

Le parti sociali dell'edilizia hanno quindi proposto di stilare con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministero dell'interno un Protocollo finalizzato all'integrazione dei richiedenti asilo e dei rifugiati che preveda percorsi formativi mirati presso gli Enti bilaterali del settore edile, con l'obiettivo di un successivo inserimento lavorativo. Nelle interlocuzioni tra ministeri e parti sociali seguite alla proposta si è convenuto di allargare la platea dei destinatari delle misure previste dal protocollo, oltre che a richiedenti e titolari di protezione internazionale, ad altre categorie di migranti vulnerabili con permessi che consentono l'attività lavorativa e l'inserimento in percorsi di politica attiva del lavoro, quali, a titolo esemplificativo, titolari di protezione speciale, minori stranieri non accompagnati o ex minori stranieri non accompagnati.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO,

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI – DIREZIONE
GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

MINISTERO DELL'INTERNO – DIPARTIMENTO PER
LE LIBERTÀ CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

E

LE PARTI

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Articolo 1: Premessa

Le premesse e le considerazioni in epigrafe costituiscono parte integrante e sostanziale del presente protocollo di intesa.

Articolo 2: Finalità

La finalità del protocollo d'intesa è favorire l'inserimento socio-lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizione di vulnerabilità tramite la promozione di percorsi formativi e opportunità di lavoro nel settore dell'edilizia.

Articolo 3: Criteri di individuazione dei beneficiari

I beneficiari sono individuati tra richiedenti e titolari di protezione internazionale o temporanea e altre categorie di cittadini stranieri in condizione di vulnerabilità con permessi di soggiorno che consentono l'attività lavorativa, come titolari di protezione speciale, minori stranieri non accompagnati in transizione verso l'età adulta o cittadini stranieri maggiorenni entrati in Italia come minori stranieri non accompagnati. Ulteriori condizioni di vulnerabilità potranno essere valutate tra le Parti per estendere di comune accordo la platea dei beneficiari.

Le situazioni personali sono vagliate con riferimento alle potenzialità, caratteristiche e competenze che meglio si adattano agli interventi per l'inserimento socio-lavorativo previsti dal presente accordo, anche garantendo pari opportunità tra uomini e donne.

Articolo 4: Impegni delle Parti

Le parti si impegnano a collaborare nelle iniziative già in corso e a sperimentare nuove azioni congiunte con le risorse e gli strumenti a propria disposizione per le finalità di cui all'articolo 2.

La Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali favorisce il coinvolgimento delle parti sociali firmatarie e dei relativi enti paritetici nei suoi interventi di inserimento socio-lavorativo per migranti vulnerabili, anche segnalando le opportunità di partecipazione e facilitando i contatti a livello nazionale e territoriale con gli enti attuatori, e sperimenta nuovi interventi nel settore edile, in collaborazione con le parti sociali firmatarie, da finanziare anche con fondi nazionali e comunitari. Promuove, inoltre, la conoscenza delle iniziative avviate nell'ambito del presente Protocollo tra le associazioni e gli enti che operano a favore degli immigrati iscritte al Registro di cui all'Art. 42 del Testo Unico sull'Immigrazione e altri stakeholder, anche tramite il Portale Integrazione Migranti.

Il Dipartimento per le Libertà Civili e per l'Immigrazione del Ministero dell'Interno promuove, al fine di facilitare l'individuazione dei beneficiari e il coinvolgimento degli stessi nelle iniziative promosse nell'ambito del presente Protocollo, la conoscenza delle iniziative nei centri di accoglienza e nel Sistema di Accoglienza e Integrazione SAI e favorisce i contatti a livello nazionale e territoriale, anche tramite il Servizio Centrale e i Consigli Territoriali per l'Immigrazione delle Prefetture,

delle parti sociali firmatarie, per il tramite delle Associazioni territoriali e dei relativi enti paritetici, con gli Enti locali del SAI e con gli enti gestori dei centri di accoglienza.

Le parti sociali firmatarie, anche tramite le Associazioni territoriali e il sistema bilaterale di settore, offrono percorsi formativi dedicati e altre misure di politica attiva del lavoro ai beneficiari di cui all'articolo 3 e promuovono per le stesse esperienze nelle aziende associate, con l'obiettivo di un successivo inserimento lavorativo. Informano, inoltre, i propri associati, riguardo alle iniziative avviate nell'ambito del presente Protocollo e li sensibilizzano sul valore dell'inclusione lavorativa dei beneficiari e sulle opportunità a questa correlate.

Articolo 5: Durata, modifica e recesso

Il presente protocollo d'intesa ha validità triennale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione. Previa intesa tra le parti, può essere modificato, integrato o prorogato.

Articolo 6: Gruppo di lavoro

Al fine di rendere concreta ed efficace la collaborazione, le Parti firmatarie costituiscono un gruppo di lavoro, nominando il relativo coordinatore, con il compito di seguire l'attuazione del presente protocollo, individuare soluzioni ad eventuali criticità nell'ambito della propria sfera di competenza, monitorare e valutare lo sviluppo e gli esiti delle relative iniziative. Sarà impegno del suddetto gruppo, inoltre, incentivare la creazione di tavoli territoriali per l'attuazione del presente protocollo, i quali comunicheranno le risultanze al gruppo di lavoro nazionale.

Articolo 7: Eventuale adesione di altre organizzazioni datoriali

Le parti sociali firmatarie concordano in ordine ad un'eventuale successiva adesione al Protocollo sottoscritto, da parte di altre organizzazioni datoriali costitutive del Formedil – Ente unico formazione e sicurezza.

Articolo 8: Disposizioni finali

Il presente Protocollo viene sottoscritto dalle Parti attraverso l'apposizione della firma digitale e si intende stipulato e in vigore a partire dalla data dell'ultima sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto
Roma, 16 maggio 2022

ALLEGATO L

REGOLAMENTO FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE

Addì, 10 settembre 2020, in Roma

Art. 1) Costituzione e regolamento

1. In attuazione di quanto previsto dall'Allegato 4, del Ccnl Ance-Coop-OO.SS. del 18 luglio 2018, dall'Allegato "P" del Ccnl OO.AA-OO.SS. del 30 gennaio 2020 e dal verbale di accordo fra Confapi Aniem-OOSS del 12 marzo a partire dal 1° ottobre 2018, per le Cassa Edile e dal 1 gennaio 2019 per le Edilcasce, è istituito, al livello territoriale, il *"Fondo incentivo all'occupazione"*, alimentato da un contributo a carico dei datori di lavoro dello 0,10% della retribuzione imponibile, ai sensi di quanto sottoscritto nei sopracitati accordi fra le rispettive parti datoriali e le OO.SS.
2. Il fondo entra in vigore il 1° settembre 2020.

Art. 2) Caratteristiche della prestazione

1. Il datore di lavoro, indipendentemente dal numero degli operai occupati, potrà richiedere alla Cassa Edile/Edilcassa presso cui è iscritto il lavoratore al momento dell'assunzione, un incentivo riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla medesima Cassa Edile/Edilcassa, al fine di incentivare l'occupazione giovanile e favorire il ricambio generazionale. Tale incentivo sarà così strutturato:
 - 600 euro riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto il lavoratore e previa dichiarazione di impegno allo svolgimento, esclusivamente presso gli Enti bilaterali del settore, delle 16 ore di formazione di ingresso contrattualmente prevista, laddove non già effettuate.
 - Fermo restando il suddetto incentivo, la Cassa Edile/Edilcassa riconoscerà anche un voucher formazione di euro 150 da spendere, presso le Scuole Edili del sistema, entro 180 giorni dall'assunzione, ad esclusione delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, per un corso di formazione professionale (bonus formazione).
 - L'impresa potrà scegliere tra i corsi e le attività formative già in programma

nella Scuola Edile di riferimento o, in assenza, tra i corsi e le attività formative in essere nelle Scuole Edili della Regione di appartenenza.

- Laddove l'impresa non trovasse un corso di formazione professionale che risponda alle sue esigenze, il valore del voucher di 150 euro sarà riconosciuto, anche previa presentazione dell'attestato di formazione effettuato presso altra struttura convenzionata con le Scuole Edili e accreditata presso la Regione di competenza, entro 180 giorni dalla presentazione della documentazione.
 - Le eventuali risorse non utilizzate per il voucher formativo, nonché gli eventuali residui delle somme destinate all'incentivo dei 600 euro saranno utilizzati secondo le determinazioni delle parti sociali territoriali che, con appositi accordi, potranno anche prevedere che dette eccedenze siano finalizzate ad apposite iniziative territoriali che abbiano le stesse finalità o siano destinate a specifiche campagne promozionali finalizzate ad attrarre i giovani nel settore.
2. L'incentivo sarà riconosciuto quale una tantum per ogni lavoratore e verrà compensato dalla Cassa Edile\Edilcassa territoriale, nel limite delle risorse a disposizione del "Fondo incentivo all'occupazione", costituito presso ciascuna Cassa Edile\Edilcassa, secondo le successive regole.
 3. Tale incentivo sarà cumulabile con altri incentivi previsti dalle normative vigenti e sarà subordinato, nell'ipotesi di prima assunzione nel settore, anche con apprendistato professionalizzante, all'effettuazione della formazione delle 16 ore prevista dal contratto.

Art. 3) Requisiti e criteri per l'accesso alla prestazione

1. L'incentivo si applica per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante, nonché nelle ipotesi di trasformazione di contratti a tempo determinato, effettuate dal 1° gennaio 2020.
2. L'incentivo sarà riconosciuto per i lavoratori che, al momento dell'assunzione o della trasformazione, non abbiano compiuto 30 anni (29 anni e 364 giorni).
3. Il datore di lavoro interessato dovrà risultare, sia al momento della richiesta che al momento della compensazione, in regola con i versamenti nei confronti di tutte le Casse Edili\Edilcasse alle quali risulti iscritto, anche con eventuale rateizzazione dei versamenti maturati e scaduti al momento dell'assunzione. A tal fine, la Cassa Edile\Edilcassa concedente dovrà richiedere alla CNCE la verifica, tramite il sistema BNI, della situazione di regolarità delle singole imprese. Per l'avvio del fondo si prenderanno, come detto, in considerazione le assunzioni formalizzate dal 1° gennaio 2020.
4. Ai fini del riconoscimento dell'incentivo saranno privilegiate le imprese con maggiore anzianità di iscrizione presso la Cassa Edile\Edilcassa a cui è inoltrata la richiesta e dove risulta iscritto il lavoratore.
5. La priorità per l'accesso alla premialità sarà determinata sulla base dei criteri dell'allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A

parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l'ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda come da fac-simile allegato.

6. L'incentivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo di operai occupati nella medesima unità produttiva con il medesimo livello contrattuale e con medesime mansioni.
7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dell'operaio assunto o di un altro operaio occupato nella medesima unità produttiva con il medesimo livello contrattuale e con medesime mansioni, effettuato nei 6 mesi successivi, comporta il mancato riconoscimento dell'incentivo o la sua revoca, se già compensato, fatta eccezione per le ipotesi di lavoratori che abbiano accesso al pensionamento o prepensionamento nell'arco dei 24 mesi.
8. Fermo restando il rispetto dei requisiti previsti ai commi precedenti e nel limite delle risorse a disposizione presso ciascun fondo, all'impresa potrà essere riconosciuto l'incentivo per un numero di assunzioni e/o trasformazioni non superiore al 30% della media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nel precedente anno Cassa Edile\Edilcassa, con arrotondamento all'unità superiore nel caso di presenza di decimali. Fermo restando il rispetto dei requisiti suddetti, all'impresa potrà essere riconosciuto l'incentivo per l'assunzione e/o trasformazione di almeno 1 lavoratore, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati.
9. Relativamente alle imprese che abbiano utilizzato l'incentivo per un numero di lavoratori corrispondente ai limiti massimi indicati al punto precedente, un'ulteriore richiesta presso la stessa Cassa Edile\Edilcassa potrà essere presentata solamente decorsi 12 mesi dall'ultima compensazione.
10. L'incentivo sarà riconosciuto una sola volta nel caso di assunzione dello stesso lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro.

Art. 4) erogazione della prestazione e decorrenza

1. L'incentivo sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile\Edilcassa competente, a seguito di apposita richiesta da effettuarsi, tramite PEC a pena di nullità, entro 30 giorni dalla data di assunzione.
2. Per tutte le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2020, le istanze dovranno essere presentate entro il 30 settembre. Entro il 31 ottobre saranno effettuate le graduatorie e sarà trasmessa contestuale comunicazione alle imprese.
3. Per tutte le domande presentate nel primo semestre Cassa Edile\Edilcassa (dal 1° ottobre al 31 marzo) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 30 aprile di ciascun anno, mentre per le domande presentate nel secondo semestre Cassa Edile\Edilcassa (dal 1° aprile al 30 settembre) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 31 ottobre di ciascun anno.

4. Le istanze non accolte per incapacienza del fondo saranno reinserite nella graduatoria del semestre successivo, sulla base dei criteri dell'allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l'ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda come da fac-simile allegato.
5. La Cassa Edile\Edilcassa competente, dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti del lavoratore e dell'impresa per l'accesso all'incentivo, provvederà a riconoscere la corrispondente compensazione all'impresa dal primo mese utile dall'accoglimento dell'istanza.
6. Le Casse Edili\Edilcasse sono tenute, una volta verificati i requisiti e approvata la richiesta, ad accantonare nel proprio Fondo territoriale la somma corrispondente all'incentivo riconosciuto all'impresa.
7. Le parti territoriali si riservano di effettuare un periodo di sperimentazione, con monitoraggio dell'andamento occupazionale. Le Casse Edili\Edilcasse dovranno effettuare apposita rendicontazione annuale alla CNCE, anche al fine di non generare riserve.

ALLEGATO M

PROTOCOLLO DI INTESA 18 DICEMBRE 1998

L'ANCE
L'ANAEPA-CONFARTIGIANATO
L'ASSOEDILI/ANSE-CNA
LA FIAE-CASARTIGIANI
LA CLAAI
E
LA FENEAL-U.I.L., LA FILCA-C.I.S.L. E LA FILLEA-C.G.I.L.

visto il C.c.n.l. 5 luglio 1995 per i dipendenti delle imprese edili ed affini stipulato tra l'ANCE, la FeNEAL-U.I.L., la FILCA C.I.S.L., la FILLEA-C.G.I.L. che disciplina l'istituto a gestione paritetica di seguito denominato Cassa Edile

visto il C.c.n.l. 27 ottobre 1995 per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dell'edilizia ed affini stipulato tra l'ANAEPA CONFARTIGIANATO, l'ASSOEDILI/ANSE-CNA, la FIAE-CASA, la C.L.A.A.I. e la FeNEAL-U.I.L., la FILCA C.I.S.L. e la FILLEA C.G.I.L., che disciplina l'istituto a gestione paritetica di seguito denominato Cassa Edile Artigiana

premesso che intendono

- a) riaffermare comunemente la salvaguardia delle rispettive autonomie contrattuali;
- b) assicurare il finanziamento delle Casse Edili prevedendo a carico delle imprese l'uniformità delle aliquote contributive, anche allo scopo di perseguire la parità dei costi tra le imprese;
- c) garantire alle imprese ed ai lavoratori appartenenti al settore dell'edilizia l'uniformità dei trattamenti contrattualmente definiti, erogati per il tramite del sistema delle casse Edili;
- d) realizzare l'amministrazione unitaria della gestione finanziaria delle Casse Edili;
 - considerato che il sistema delle Casse Edili industriali ed artigiane è espressione dell'autonomia collettiva e che, pertanto, la regolamentazione dell'organizzazione, delle funzioni, delle prestazioni ai lavoratori e dei contributi di finanziamento è riservata alla contrattazione collettiva;
 - ritenuto che l'autonomia contrattuale delle parti sottoscritte sia compatibile con l'applicazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori della disciplina

delle contribuzioni e delle prestazioni di cui alle precedenti lettere a) b) c) e d);

- riaffermato che le parti sottoscritte perseguono una politica di regolarità contrattuale e contributiva e di lotta contro il lavoro sommerso;
- considerata l'opportunità e la volontà di pervenire ad un sistema unitario di Casse Edili;

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1

Le Organizzazioni nazionali firmatarie confermano le rispettive autonomie organizzative, sindacali e contrattuali

Art. 2

La Cassa Edile è lo strumento per l'attuazione in ciascuna circoscrizione territoriale e per le materie indicate nello Statuto, dei contratti ed accordi collettivi stipulati tra ANCE e Federazioni nazionali dei lavoratori sottoscritte e dei relativi accordi territoriali nonché dei contratti ed accordi stipulati dalle Associazioni artigiane e dalle Federazioni dei lavoratori sottoscritte e dei relativi accordi territoriali, ferma restando l'unitarietà delle prestazioni della Cassa Edile e degli adempimenti contributivi.

Qualora tali contratti ed accordi nazionali riguardino istituti a gestione mutualistica non previsti dalla regolamentazione stipulata tra ANCE e Federazioni dei lavoratori sottoscritte, l'attuazione da parte della Cassa Edile avverrà previa intesa tra le Organizzazioni sottoscritte. In caso di aspetti specifici relativi ad istituti a gestione mutualistica derivanti da accordi territoriali, l'attuazione stessa avverrà previa intesa tra le Organizzazioni sottoscritte unitamente a quelle ad esse aderenti.

Le contribuzioni alla singola Cassa Edile sono versate da tutte le imprese sulla base di aliquote uguali. Le parti sottoscritte si impegnano a definire una uguale base retributiva imponibile convenzionale, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori le cui basi imponibili sono definite dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 3

In considerazione della situazione esistente, nelle realtà in cui non è operante una Cassa Edile Artigiana, alle Associazioni Artigiane sarà assicurata, mediante nomina diretta, la rappresentanza nel Comitato di gestione e nel Consiglio Generale delle Casse Edili, nei termini di cui all'allegato.

Analogo criterio varrà per il Consiglio di Amministrazione degli Enti Scuola e dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni.

Medesima rappresentanza diretta sarà assicurata alle Associazioni Artigiane sottoscritte, negli Enti e nelle Commissioni Nazionali costituiti dall'ANCE e dalle Federazioni dei lavoratori sottoscritte.

Le modalità ed i termini di attuazione delle rappresentanze di cui sopra sono indicati nell'allegato uno che costituisce parte integrante del presente protocollo.

Art. 4

L'ANCE e le Federazioni dei lavoratori sottoscritte e le Organizzazioni territoriali ad esse aderenti si impegnano a concordare ed attuare entro il 31 maggio 1999 le modifiche degli statuti e dei regolamenti degli Enti e delle Commissioni Nazionali e territoriali di cui sopra, necessarie per l'attuazione degli articoli 2 e 3 del presente protocollo.

Art. 5

Le Associazioni Artigiane e le Federazioni dei lavoratori sottoscritte assumono l'impegno, anche a nome delle rispettive organizzazioni territoriali, a non costituire nuovi Enti bilaterali (Casse Edili Artigiane, Enti Scuola e CPT), a non estendere l'area di operatività territoriale di quelli esistenti e a non partecipare ad Enti bilaterali aventi funzioni analoghe per il settore. Le Associazioni Artigiane sottoscritte e le Associazioni territoriali ad esse aderenti impegnano le imprese artigiane associate ad iscriversi alle Casse Edili, salvo quanto previsto dal punto 2) dell'allegato uno.

Art. 6

Nelle realtà territoriali dove è operante una Cassa Edile Artigiana costituita secondo le previsioni del C.c.n.l. di riferimento, le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti sottoscritte si incontreranno per definire modalità e termini per ricondurre ad unitarietà il sistema delle Casse Edili, nell'ambito di quanto stabilito al punto 2) dell'allegato uno.

Nelle more di attuazione di quanto convenuto nel primo comma, al fine di dare attuazione anche a quanto previsto dall'Art. 37 della legge 109/1994 le parti sottoscritte concordano di definire il riconoscimento della reciprocità nei termini e con le modalità di cui all'allegato due, che costituisce parte integrante del presente Protocollo.

Art. 7

Tra le Associazioni sottoscritte sarà costituita una Commissione di nove componenti di cui tre dell'ANCE, tre delle Organizzazioni Artigiane sottoscritte e tre delle Federazioni dei lavoratori sottoscritte che esaminerà i problemi derivanti dall'attuazione del presente Protocollo.

All'esame della Commissione saranno preventivamente portate le modifiche statutarie di cui all'Art. 4.

Entro il 31 maggio 1999, la Commissione effettuerà inoltre la verifica dello stato di attuazione di quanto convenuto al primo comma dell'Art. 6.

Art. 8

La materia dell'attribuzione delle quote di adesione contrattuale è regolata con separato accordo tra ANCE e Associazioni Artigiane sottoscritte.

Art. 9

Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo Nazionale Unitario di previdenza complementare per i lavoratori del settore. L'accordo attuativo sarà stipulato tra le parti sottoscritte entro il 31 gennaio 1999.

Art. 10

Gli impegni reciprocamente assunti dalle parti sottoscritte con il presente Protocollo sono correlati ed inscindibili tra loro.

Art. 11

Gli allegati formano parte integrante del presente Protocollo che entrerà in vigore dalla data di stipula con validità fino al 31 dicembre 2002.

Esso si intende tacitamente rinnovato per ulteriori periodi di un quadriennio, salvo disdetta di una delle parti sottoscritte unitariamente intese comunicata almeno sei mesi prima della scadenza di ciascun quadriennio.

Il Protocollo ha le caratteristiche dell'ultrattività e potrà essere sostituito solo con nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegato uno

Modalità di attuazione del sistema unitario e della rappresentanza

1. Aree ad unicità di sistema

La rappresentanza complessiva, nelle singole Casse Edili negli Enti Scuola e nei CPT delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali Artigiane sottoscritte, è attuata con intesa locale, da definirsi entro e non oltre sessanta giorni dalla stipula del presente accordo nelle realtà territoriali ove non è esistente una Cassa Edile Artigiana.

Eventuali divergenze saranno portate alla Commissione di cui all'Art. 7 del presente accordo che deciderà entro i trenta giorni successivi.

Per l'accesso a quanto previsto dall'Art. 3 commi 1 e 2 è richiesta una soglia minima dell'imponibile contributivo delle imprese complessivamente aderenti alle Organizzazioni artigiane di cui al comma precedente, rapportata all'imponibile contributivo complessivo della Cassa Edile, pari all'8%.

Accertata la condizione di cui al comma precedente, alle Organizzazioni territoriali artigiane aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, sarà attribuito un posto nel Comitato di Gestione della Cassa Edile, qualora la rappresentanza paritetica del Comitato medesimo sia stabilita in 6 componenti e fino a 3 posti qualora la rappresentanza sia stabilita in 9 componenti.

Le deliberazioni del Comitato di Gestione della Cassa Edile sono assunte con il voto favorevole di 9 componenti nella prima ipotesi e di 14 componenti nella seconda ipotesi.

Analoga rappresentanza sarà attribuita nel Consiglio di Amministrazione degli Enti Scuola e dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni.

La rappresentanza spettante alle Associazioni Artigiane sottoscritte negli organi di gestione degli Enti e delle Commissioni Nazionali è stabilita in un terzo dei componenti di parte datoriale per ciascun organo.

Sono fatti salvi gli accordi locali che restano in vigore fino alla scadenza per essi stabilita dalle parti, salvo proroga di comune accordo tra le parti medesime.

Dichiarazione comune

Con riferimento al comma 4 del presente punto 1) le parti sottoscritte convengono di privilegiare la soluzione della composizione della rappresentanza in 9 componenti di parte datoriale e 9 componenti di parte sindacale.

2. Aree con pluralità di Casse Edili

Nei territori in cui è operante una Cassa Edile Artigiana, costituita secondo le previsioni del C.c.n.l. di riferimento, l'attuazione del sistema unitario con le condizioni ed i criteri di cui al presente allegato, sarà realizzata sulla base della seguente procedura:

- a) le Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, si incontreranno entro trenta giorni dalla stipula del presente accordo per effettuare una verifica della situazione finanziaria, delle strutture operative, del regime delle prestazioni e delle posizioni individuali dei lavoratori e delle imprese iscritti ai suddetti enti;
- b) tale verifica dovrà essere effettuata con l'assistenza di una Società di certificazione scelta di comune accordo a livello territoriale;
- c) fermo restando quanto previsto nel paragrafo 1) in relazione alle modalità di attuazione del sistema unitario e della rappresentanza, le parti territoriali potranno pervenire ad intese diverse in relazione alla rilevanza delle imprese artigiane;
- d) la procedura suddetta dovrà essere esaurita entro 180 giorni dalla stipula del presente accordo e le risultanze portate a conoscenza della Commissione Nazionale di cui all'Art. 7 del presente accordo. Eventuali divergenze saranno ugualmente sottoposte in via definitiva alla suddetta Commissione che dovrà esaurire i lavori entro i successivi sessanta giorni.

L'attuazione del sistema unitario sarà completata entro il 31 dicembre 1999.

Allegato due

Regolamento attuativo della disciplina della reciprocità

- 1) Anche in attuazione dell'Art. 37 della legge n. 109/94, si conviene la seguente disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse Edili industriali derivanti dal C.c.n.l. 5 luglio 1995 (di seguito denominate Casse Edili) e le Casse Edili artigiane derivanti dal C.c.n.l. 27 ottobre 1995 (di seguito denominate Casse Edili Artigiane).

La disciplina della reciprocità contenuta nel presente accordo si applica con riferimento agli Organismi paritetici riconosciuti dalle Parti nazionali sottoscritte.

2. La reciprocità si applica alle prestazioni per anzianità professionale edile ordinaria (di seguito denominata APE) di maggio 1999 e successive ed alle prestazioni per anzianità professionale edile straordinaria (di seguito denominata APES) liquidate per gli eventi successivi al 30 settembre 1998.

La reciprocità è riconosciuta nel caso di uniformità delle regolamentazioni relative al diritto ed ai criteri di calcolo delle prestazioni APE o APES.

3. Ai fini della maturazione del requisito per l'APE ordinaria a partire dal biennio 1° ottobre 1996 – 30 settembre 1998 si cumulano le ore registrate presso Casse Edili e Casse Edili Artigiane.

Agli effetti dell'applicazione degli importi orari previsti dal C.c.n.l. di riferimento, in relazione al numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio, la Cassa Edile o la Cassa Edile Artigiana, presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito, tiene rispettivamente conto delle erogazioni stesse, percepite in una Cassa Edile o in una Cassa Edile Artigiana, nella misura del cento per cento. La prestazione è a carico della Cassa Edile o della Cassa Edile Artigiana cui l'operaio risulta iscritto al momento dell'accertamento del requisito salvo quanto previsto dal comma seguente.

Qualora nel secondo anno del biennio di riferimento per l'accertamento del requisito, l'operaio abbia ore di lavoro presso una Cassa Edile od una Cassa Edile Artigiana, la prestazione è ripartita tra la Cassa Edile e la Cassa Edile Artigiana, che provvedono ad erogare direttamente all'operaio l'importo di loro competenza in proporzione alle ore di lavoro ordinario prestate e coperte da contribuzione presso il singolo Ente nel suddetto secondo anno.

4. L'operaio ha diritto alla prestazione APES sulla base delle erogazioni per APE ordinaria percepite o maturate, negli otto o dieci anni precedenti l'evento, presso Casse Edili o Casse Edili Artigiane.

La prestazione è erogata dalla Cassa Edile o Cassa Edile Artigiana presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'evento.

Peraltro la Cassa Edile o la Cassa Edile Artigiana deducono dall'importo della prestazione calcolato a norma del primo comma del presente paragrafo, salvo il caso

che il passaggio da una Cassa Edile ad una Cassa Edile Artigiana o viceversa sia dovuto a recesso dell'impresa, la quota della prestazione che, secondo quanto stabilito dal comma seguente, resta a carico rispettivamente di una Cassa Edile Artigiana o di una Cassa Edile, che provvedono a corrispondere direttamente tale quota all'operaio interessato.

La quota suddetta è pari al cento per cento dell'importo della prestazione APES che deriva dalle erogazioni APE ordinaria percepite negli otto o dieci anni precedenti l'evento presso la Cassa Edile o la Cassa Edile Artigiana, a seconda, rispettivamente, che al momento dell'evento l'operaio sia iscritto presso una Cassa Edile Artigiana o presso una Cassa Edile.

I passaggi da una Cassa Edile a una Cassa Edile artigiana o viceversa dovuti a recesso dell'impresa antecedente la stipula della presente ipotesi di Protocollo saranno regolati con gli accordi locali di cui all'allegato uno.

5. Le modalità per l'applicazione della presente normativa, con particolare riguardo al rapporto tra Casse Edili e Casse Edili Artigiane e relative documentazioni, sono stabilite dalla Commissione nazionale tra le parti prevista dall'Art. 7 del Protocollo.
6. Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Parti nazionali sottoscritte potranno demandare, anche in forma disgiunta, alle parti nazionali medesime l'esame di situazioni locali nelle quali l'applicazione della presente normativa faccia registrare eventuali squilibri di ordine finanziario.

Nota a verbale al protocollo del 18 dicembre 1998

- 1) Per gli accordi locali attuativi del Protocollo sono competenti:
 - le Associazioni territoriali aderenti all'ANCE;
 - le Organizzazioni territoriali degli artigiani aderenti alle Associazioni artigiane sottoscritte;
 - i sindacati territoriali FeNEAL-U.I.L., FILCA C.I.S.L., FILLEA C.G.I.L..
- 2) Laddove le Casse Edili artigiane sono costituite a livello regionale o interprovinciale, agli effetti dell'applicazione del Protocollo si fa riferimento alla situazione in atto in ciascuna provincia.
- 3) Le Associazioni nazionali sottoscritte e quelle provinciali ad esse aderenti effettueranno in forma unitaria le nomine di cui all'Art. 3 del Protocollo, con specificazione della Organizzazione artigiana di appartenenza.

ALLEGATO N

ACCORDO NAZIONALE 19 MAGGIO 2000

IL 19 MAGGIO 2000, IN ROMA

TRA

ANCE,

ANAEPA-CONFARTIGIANATO

ANSE-ASSOEDILI-CNA

FIAE-CASA, CLAAI

E

FENEAL-U.I.L., FILCA-C.I.S.L. E FILLEA-C.G.I.L.

- in attuazione di quanto convenuto con il Protocollo 18 dicembre 1998;
- considerato che ANCE e FeNEAL-U.I.L., FILCA-C.I.S.L. e FILLEA-C.G.I.L. hanno sottoscritto il verbale di accordo 29 gennaio 2000 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 luglio 1995;
- considerato che tra le Organizzazioni artigiane e i sindacati nazionali sottoscritti è in corso la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 27 ottobre 1995;

si conviene quanto segue

1. Previdenza complementare

In attuazione di quanto previsto dall'Art. 9 del Protocollo 18 dicembre 1998, è sottoscritto, contestualmente al presente accordo, l'accordo attuativo della previdenza complementare per il settore delle costruzioni.

Costituisce parte integrante del predetto accordo attuativo della previdenza complementare l'accordo, sottoscritto contestualmente al presente accordo, relativo alla rappresentanza nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio dei revisori contabili.

2. Casse Edili

Le parti confermano quanto regolamentato con il Protocollo 18 dicembre 1998 per il sistema unitario di Casse Edili.

A decorrere dal 1° giugno 2000, le Casse Edili daranno applicazione a quanto previsto dall'Art. 2 del Protocollo 18 dicembre 1998 nel rispetto delle condizioni stabilite in premessa dal Protocollo medesimo.

Le parti promuoveranno apposite riunioni per la definizione degli accordi locali attuativi del sistema unitario, con la partecipazione delle rispettive organizzazioni territoriali e/o regionali, anche per garantire l'uniformità dei costi tra imprese appartenenti a diverse organizzazioni al fine di determinare una generale situazione di perequata concorrenza.

In riferimento a quanto stabilito dall'ultimo comma dell'Art. 2 del Protocollo 18 dicembre 1998, la Commissione trilaterale di cui all'Art. 7 del Protocollo medesimo provvederà all'individuazione della base retributiva imponibile convenzionale entro il 31 maggio 2000.

Le parti nazionali sottoscritte procederanno entro tre mesi dalla stipula del presente accordo ad una verifica delle attuazioni locali del Protocollo 18 dicembre 1998.

L'ANCE e le Federazioni dei lavoratori sottoscritte si impegnano ad approvare entro il 30 settembre 2000 lo statuto-tipo delle Casse Edili, previo esame da parte della Commissione trilaterale di cui all'Art. 7 del Protocollo 18 dicembre 1998, che dovrà essere adottato per ciascuna Cassa entro il 31 dicembre 2000.

A decorrere dal 1° giugno 2000 alle riunioni della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, del Formedil e della Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro saranno invitati a partecipare con voto consultivo due rappresentanti per ciascun organismo nazionale paritetico designati congiuntamente dalle Organizzazioni artigiane sottoscritte.

Entro il 30 settembre 2000 saranno ridefiniti gli statuti degli Enti paritetici nazionali al fine di consentire la partecipazione a pieno titolo dei predetti rappresentanti delle Organizzazioni artigiane sottoscritte.

Nelle more del raggiungimento del sistema unitario degli Enti paritetici, anche gli Enti paritetici territoriali costituiti dalle Organizzazioni artigiane sottoscritte e dai sindacati nazionali sottoscritti sono vincolati alle soluzioni definite dagli Organismi paritetici nazionali.

3. Quote di adesione contrattuale

In attuazione dell'Art. 8 del Protocollo 18 dicembre 1998 e della dichiarazione comune sottoscritta in pari data, le parti confermano che la materia dell'attribuzione delle quote territoriali di adesione contrattuale alle Associazioni artigiane sarà definita con gli accordi locali di cui all'Allegato 1 del Protocollo medesimo.

Gli accordi locali già esistenti in materia restano in vigore fino alla loro scadenza e possono essere consensualmente prorogati.

Le parti sottoscritte si riservano di definire con separato accordo la materia relativa alle quote nazionali di adesione contrattuale.

Agli effetti di cui alla presente materia non hanno rilevanza i criteri stabiliti per la composizione degli organi di Amministrazione del Fondo di previdenza complementare.

ALLEGATO O

PROTOCOLLO ENTI BILATERALI

CASSE EDILI ARTIGIANE/EDILCASSE

Le Parti Sociali firmatarie nel confermare gli obiettivi del Protocollo sulla Bilateralità previsto nel rinnovo del CCNL 24 gennaio 2014, per le parti non modificate dal presente articolato, ribadiscono la specificità del proprio sistema bilaterale e riaffermano la volontà di dare ad esso maggior impulso anche attraverso il rafforzamento delle primarie attività che le Casse Edili Artigiane/Edilcasse devono assolvere a favore di lavoratori ed imprese, in modo compatibile con i propri costi di gestione e con la piena certezza di risultato, anche rispetto ai nuovi compiti affidati dagli accordi contrattuali.

In perfetta coerenza con questa fondamentale premessa le Casse Edili Artigiane/Edilcasse sono pertanto tenute a garantire la gestione delle risorse in grado da mettere in positivo equilibrio la sostenibilità dei costi, l'efficacia dei servizi e l'efficienza della propria organizzazione, corrispondendo al contempo le prestazioni stabilite per imprese e lavoratori.

A tal fine, si concorda che il contributo Cassa Edile Artigiana/Edilcassa, è stabilito nella misura del 2,85% della massa salari di ciascuna cassa. A tal fine le Parti Sociali territoriali sono tenute ad intraprendere tutte le azioni necessarie per il rispetto e il raggiungimento di tale parametro, con particolare attenzione agli enti che necessitano un reale processo di riorganizzazione.

Di tale percentuale e sino alla data di effettiva entrata in vigore del Fondo sanitario nazionale (Sanedil), costituito con l'accordo del 31 gennaio 2019, lo 0,25% potrà assorbire quanto destinato dalla contrattazione territoriale e/o da regolamenti/accordi, per le prestazioni socio sanitarie; dall'avvio del Fondo Sanitario Sanedil, le prestazioni socio sanitarie erogate dalle Casse Edili Artigiane/Edilcasse decadranno e tale percentuale sarà assorbita dal contributo dello 0,60% dovuto al Fondo Sanitario.

Le Parti territoriali disciplineranno la restante aliquota dello 2,25%, che comunque decorrerà dal mese di competenza dall'avvio fattuale del fondo sanitario (SANEDIL) e sarà destinata ai costi di gestione (0,75%), alle ulteriori prestazioni a

favore degli operai (0,45%) e al rilancio del contratto di settore mediante premialità a favore delle imprese (1,05%) ivi compreso il rimborso malattia infortunio.

I tre distinti capitoli dovranno avere evidenza all'interno dei bilanci delle singole Casse.

La percentuale del contributo destinato al costo di gestione di ogni singola cassa ricomprenderà le spese individuate nel Protocollo che la commissione indicata al punto successivo, sottoscriverà entro 60 giorni dalla firma del rinnovo del presente CCNL.

Sono fatte salve le ulteriori prestazioni ad imprese e lavoratori, ivi compreso il rimborso per malattia e infortunio, per le quali vige specifica contrattazione territoriale che determina aliquote e contribuzioni aggiuntive rispetto alle previsioni del presente accordo.

Le Parti Sociali nazionali sottoscritte concordano di costituire una Commissione della bilateralità paritetica, supportata dalla CNCE, che, oltre a definire tempi e modalità di attivazione di quanto previsto al 5° capoverso, dovrà esaminare in via preliminare le situazioni critiche già in essere in alcune Casse Edili Artigiane/Edilcasse, ovvero in quelle che presentano bilanci in perdita negli ultimi due esercizi nonché quelle nelle quali la massa salari necessita di una particolare attenzione ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria in adempimento di dette condizioni.

La Commissione, nell'ipotesi in cui tali Casse non possano assicurare il rispetto del dettato contrattuale, su richiesta del livello territoriale, si riunisce insieme alle parti sociali territoriali, al fine di individuare soluzioni idonee che mirino al raggiungimento del predetto obiettivo.

ALLEGATO P

NUOVE FORME DI WELFARE CONTRATTUALE – ACCORDO DEL 31 GENNAIO 2019

FONDO SANITARIO

Al fine di uniformare le prestazioni sanitarie su tutto il territorio nazionale, Anaepa Confartigianato Edilizia, CNA Costruzioni, FIAE Casartigiani CLAAI Edilizia e FeNeal, Filca e Fillea si impegnano a partecipare, quali parti costituenti, al Fondo sanitario nazionale edile per l'assistenza sanitaria integrativa di settore (Sanedil), volto a erogare agli operai edili, agli impiegati le medesime prestazioni, previa analisi e valutazione dello Statuto e del Regolamento del suddetto Fondo.

Le parti concordano che il Fondo sarà alimentato da un contributo a carico del datore di lavoro a favore degli operai iscritti alle Casse Edili e alle Edilcasce pari allo 0,60%, da versare su un minimo di 120 ore, con decorrenza dal 1° gennaio 2019 sulle seguenti voci retributive:

- Minimo
- Contingenza;
- Edr;
- Its.

Tale contributo sarà versato per il tramite delle Cassa Edile o Edilcasce.

Resta fermo che, sino all'avvio fattuale del Fondo Sanitario nazionale, l'aliquota del contributo è quantificata nello 0,35% e solo da tale avvio le imprese inseriranno nelle buste paga il complessivo contributo dello 0,60%; pertanto da tale data decadranno automaticamente le prestazioni sanitarie erogate territorialmente dalle Casse Edili e Edilcasce.

Per gli impiegati, la contribuzione, da versarsi dal 1° gennaio 2019 è fissata nello 0,26% sulle seguenti voci retributive:

- Minimo;
- Contingenza;
- Edr;
- Premio di produzione.

Le imprese potranno, a loro discrezione, versare detta contribuzione afferente agli impiegati o tramite Casse Edili / Edilcasce o direttamente al Fondo sanitario.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

FONDO PREPENSIONAMENTI

Le Parti convengono di trasformare dalla data di sottoscrizione del presente accordo il fondo "lavori pesanti e usuranti" di cui all'art.105 del presente CCNL nel costituendo fondo prepensionamenti prevedendo una nuova aliquota dello 0.20 % a partire del mese di gennaio 2019 calcolato sugli elementi previsti I punto 3 dell'Art. 2 del CCNL delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'E-dilizia e affini del 24 gennaio 2014.

Detto contributo sarà destinato ad un Fondo nazionale che si prefigge l'obiettivo di consentire ai lavoratori del settore di accedere anticipatamente al pensionamento favorendo così il ricambio generazionale del settore.

Le risorse accantonate a tale titolo nelle Casse Edili/Edilcasce fino alla data del 31 Dicembre del 2018 saranno utilizzate sul territorio esclusivamente per anticipare l'accesso al pensionamento, o anche a forme anticipate di pensionamento quale l'ape sociale, dei lavoratori inquadrati con qualifica degli operai di settore, secondo modalità, criteri e requisiti individuati dal Regolamento del Fondo, che formerà parte integrante del suddetto paragrafo e che sarà stilato da una apposita commissione paritetica entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE

A decorrere dal 1° gennaio 2019 le parti concordano che le imprese verseranno presso le Casse Edili/Edilcasce un contributo, pari allo 0,10% della retribuzione calcolato sui seguenti elementi della retribuzione:

- Minimo;
- Contingenza;
- Edr;
- Its.

Detto contributo sarà destinato ad un Fondo finalizzato ad incentivare l'occupazione giovanile ed il ricambio generazionale del settore.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

Al fine di garantire l'omogeneità delle aliquote contributive nel settore, il contributo a favore degli impiegati da destinare al fondo sanitario solo per i mesi di gennaio febbraio e marzo 2019 viene stabilito nella misura dello 0,52 mensile da calcolarsi sugli elementi sopra richiamati.

Per tutto quanto sopra espresso, le parti concordano, al fine di garantire l'omogeneità delle aliquote contributive a carico delle imprese e dei trattamenti a favore delle maestranze, di alimentare i tre Fondi sopra richiamati con un contributo aggiuntivo di dotazione pari a allo 0,55% a carico delle aziende per i soli mesi di gennaio, febbraio, marzo 2019, di cui, Io 0,35% a favore del Fondo Sanitario (su un minimo di 120 ore), Io 0,10% del Fondo Prepensionamenti e Io 0,10% del Fondo Incentivo Occupazione calcolato sui mesi di cui sopra sui seguenti elementi della retribuzione.

- Minimo;
- Contingenza;
- Edr;
- Its.

Le parti concordano che entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, vengano istituite apposite commissioni paritetiche che dovranno definire tutti gli aspetti tecnici, incluso la definizione degli statuti e dei regolamenti dei tre fondi sopra enunciati. Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

Dichiarazione a verbale

Alla stregua del Fondo nazionale per l'assistenza sanitaria integrativa, le Parti concordano che, sia il costituendo Ente unico nazionale Formazione e Sicurezza che assumerà le funzioni attualmente svolte da Formedil e Cncpt, sia tutti i nuovi organismi nazionali della bilateralità edile, le Associazioni artigiane siano soggetti costituenti.

Le parti sottoscrittrici concordano che tale previsione ricada anche per il Fondo nazionale APE che necessita di *governance* ed autonomia propria, da definirsi in sede di nuova regolamentazione.

Le Parti, in ordine al ruolo e alla funzione della CNCE, Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, confermano e si danno atto che i compiti di indirizzo, controllo e coordinamento delle Casse Edili ed Edilcasse, demandati a tale ente, sono esclusivamente quelli affidati e circoscritti dalle Parti Sociali nazionali sulla base della previsioni contenute negli accordi e nei contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti delle imprese edili, sottoscritti dalle Associazioni artigiane, dall'Associazione nazionale dei costruttori edili (Ance) delle cooperative e delle piccole imprese con le Organizzazioni sindacali Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil e dalle decisioni prese in seno al Comitato per la Bilateralità.

Le Parti si impegnano nel prosieguo del confronto per il rinnovo del CCNL a ricercare le modalità utili per il recupero del differenziale salariale attualmente sussistente tra i vari contratti di settore al fine di rendere omogenea l'incidenza dei costi contrattuali del Lavoro per le Imprese.

ALLEGATO Q

REGOLAMENTO FONDO “PREPENSIONAMENTI” PRESTAZIONE PER FAVORIRE L'ACCESSO AL PENSIONAMENTO

Art. 1: COSTITUZIONE E REGOLAMENTO

1. In attuazione di quanto previsto dai Ccnl del settore edile 18 luglio 2018, 31 gennaio 2019, 12 marzo 2019, a decorrere dal 1° ottobre 2018, è istituito, presso la CNCE, il Fondo nazionale “*prepensionamenti*”, alimentato da un contributo a carico dei datori di lavoro dello 0,20% della Massa Salari denunciata e le cui prestazioni saranno erogate ai lavoratori per il tramite delle Casse Edili/Edilcasce.
2. Le risorse versate saranno destinate ai lavoratori prossimi a:
 - pensione di vecchiaia;
 - pensione anticipata;
 - pensione anticipata precoci;
 - pensione di anzianità per lavori usuranti;entro le date e le condizioni rispettivamente previste dalle normative vigenti ed entro i limiti di copertura annuale del fondo nazionale. Pertanto, le istanze volte a richiedere le prestazioni per accedere ai suddetti istituti che abbiano limiti temporali di vigenza saranno accolte solo laddove la suddetta scadenza sia successiva alla data presunta di accesso allo specifico “pensionamento”.
3. Le somme già accantonate nelle Casse Edili/Edilcasce territoriali a decorrere dal 1° ottobre 2010 quale contributo per i lavori usuranti (0,05% della retribuzione di cui agli specifici articoli dei predetti Ccnl, dalla suddetta data e 0,10% dal 1° ottobre 2012 e fino al 30 settembre 2018, al Fondo lavori usuranti), saranno interamente destinate al “*Fondo prepensionamenti*” territoriale, per finanziare le domande di prepensionamento di ogni singolo territorio, fino ad esaurimento dell'importo accantonato.
4. Il presente Regolamento detta le regole e le procedure per i soli lavoratori inquadrati con la qualifica di operai, da valersi per il funzionamento del fondo prepensionamenti nazionale e del fondo prepensionamenti territoriale, fino ad esaurimento di quest'ultimo.

Art. 2: CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE

1. Possono accedere ai trattamenti di cui al punto 2 dell'Art. 1, i lavoratori che si trovano esclusivamente nelle seguenti ipotesi:
 - a) fine del contratto a tempo determinato;
 - b) stipulazione di un accordo collettivo nell'ambito di una procedura ex artt. 4 e 24 L. n. 223/91 seguito da apposito atto transattivo, limitato al solo impegno del lavoratore a non impugnare il licenziamento;
 - c) stipulazione di un accordo individuale in relazione ad un licenziamento per G.M.O. con i lavoratori interessati, seguito da apposito atto transattivo, anche limitato al solo impegno del lavoratore a non impugnare il licenziamento;
 - d) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che dia accesso alla Naspi ai sensi dell'Art. 1, comma 40, L. n. 92/2012.
2. Per ottenere le prestazioni di cui al successivo punto 4 i lavoratori debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, anche anticipato, al netto della Naspi spettante, entro i limiti temporali stabiliti dal successivo punto 4.
3. Il lavoratore dovrà presentare, tramite il Patronato, apposita domanda alla Cassa Edile/Edilcassa nella quale risultava iscritto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, corredata della seguente documentazione:
 - Ecocert o specifica certificazione Inps;
 - stima ipotetica della Naspi spettante;
 - ipotesi data presunta di pensionamento.
4. Laddove sussistano i requisiti di cui ai punti precedenti, il lavoratore potrà richiedere una delle seguenti opzioni alternative:
 - 24 mesi di integrazione al reddito + 24 mesi di contribuzione volontaria, da considerarsi contestuali;
 - +48 mesi di contribuzione volontaria, nell'ipotesi che tali mesi consentano la maturazione del requisito pensionistico;
 - 36 mesi di integrazione al reddito, nell'ipotesi che, al netto della Naspi, tali mesi consentano il raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.
5. La misura della prestazione di integrazione al reddito è equiparata al massimale mensile netto previsto per la fascia della cassa integrazione guadagni ordinaria, per eventi diversi da quelli meteorologici, in vigore alla data della richiesta.
6. La prestazione contributiva, nei limiti temporali di cui al punto 4, sarà riconosciuta ai lavoratori che, in possesso dei requisiti, e previa richiesta, abbiano ottenuto l'autorizzazione dell'Inps alla prosecuzione volontaria della contribuzione. L'importo sarà pari al trattamento previsto per la prosecuzione volontaria della contribuzione (33%, salvo modifiche legislative, della retribuzione di riferimento delle ultime 52 settimane di lavoro, anche se non collocate temporalmente nell'anno immediatamente precedente la data di presentazione della domanda) e sarà versato al lavoratore in anticipo per pagare i relativi bollettini trimestrali rilasciati dall'Inps. Al lavoratore verrà anticipata la successiva rata solo alla consegna in Cassa Edile/

Edilcassa del bollettino che testimonia l'avvenuto pagamento della rata precedente. Restano fermi i requisiti di legge per l'accesso e autorizzazione dell'Inps alla prosecuzione volontaria della contribuzione, ovvero:

- almeno 5 anni di contributi (260 contributi settimanali ovvero 60 contributi mensili) indipendentemente dalla collocazione temporale dei contributi versati;
 - almeno 3 anni di contribuzione nei cinque anni che precedono la data di presentazione della domanda.
7. Le prestazioni di cui al punto 4 saranno erogate esclusivamente previa autocertificazione da parte del lavoratore alla Cassa Edile/Edilcassa sul completo utilizzo di tutto il periodo di Naspi, nonché dell'apposito Modello C2 e saranno corrisposte direttamente dalla Cassa Edile/Edilcassa.
 8. La Cassa Edile/Edilcassa erogherà bimestralmente al lavoratore, per i mesi successivi all'inizio del décalage, e a partire dalla fine del bimestre successivo a tale inizio, l'integrazione dell'intero importo Naspi netto in base alla documentazione che lo stesso fornirà alla Cassa Edile/Edilcassa dell'avvenuta liquidazione della prestazione da parte dell'Inps nel bimestre di riferimento. L'integrazione dell'importo Naspi resta ferma nella misura massima erogata nel primo mese della prestazione.

Art. 3: REQUISITI E CRITERI PER L'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE

1. Fermo restando quanto previsto dal punto 2 dell'Art. 2 e fermi restando i requisiti per l'accesso alla contribuzione volontaria di cui al punto 6 dell'Art. 2, i lavoratori interessati dovranno raggiungere gli ulteriori requisiti previsti per le prestazioni di cui al punto 2 dell'Art. 1, sulla base dell'Ecocert rilasciato dall'Inps, entro i 12 o 18 o 24 mesi successivi all'esaurimento degli ammortizzatori sociali (Naspi o trattamento equivalente), a seconda della scelta effettuata dal lavoratore. I requisiti di cui al presente Regolamento dovranno essere perfezionati sulla base delle condizioni definite dalla normativa in vigore al momento della richiesta al Fondo.
2. I lavoratori, per accedere alla prestazione, dovranno avere, sulla base della banca dati APE, un montante contributivo complessivo di almeno 2.100 ore negli ultimi 24 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, biennio da calcolarsi al netto dei periodi di cassa integrazione che, comunque, terrà conto della durata massima complessiva (30 mesi nel quinquennio mobile) di cigo e cigs prevista per le imprese edili dall'Art. 4 comma 2 del D.lgs. n. 148/2015.

Art. 4: PRESENTAZIONE DOMANDA: EROGAZIONE

1. Il lavoratore dovrà presentare apposita domanda (Fac-simile domanda allegato 1), alla Cassa Edile/Edilcassa di cui al punto 3 dell'Art. 2.
2. La Cassa Edile/Edilcassa che riceve la domanda verifica preliminarmente:

- a) la sussistenza dei requisiti di cui al punto 2 dell'Art. 3 presso la banca dati APE;
- b) la sussistenza della documentazione di accesso al requisito pensionistico nonché quella rilasciata dall'Inps, di cui al punto 3 dell'Art. 2.
3. La Cassa Edile/Edilcassa ricevente la domanda compila l'apposita scheda (Allegato 2) e la trasmette in via telematica alla CNCE.
4. Sarà compito della CNCE stilare una graduatoria nazionale trimestrale (con i criteri definiti all'allegato n. 3), in base alle schede pervenute da ogni singola Cassa Edile/Edilcassa, ed accantonare le somme dovute al lavoratore presso la Cassa Edile/Edilcassa da cui è pervenuta la richiesta, entro le seguenti date: 1° gennaio; 1° aprile; 1° luglio; 1° ottobre.
5. Le richieste non rientranti nella graduatoria del singolo trimestre avranno priorità nel trimestre successivo.
6. La Cassa Edile/Edilcassa competente erogherà al lavoratore, al termine del periodo di Naspi, mensilmente, entro la fine del singolo mese di competenza, la dovuta indennità economica di cui al punto 5 dell'Art. 2.
7. La Cassa Edile/Edilcassa erogherà la prestazione contributiva al lavoratore secondo le modalità stabilite al punto 6 dell'Art. 2.
8. Entro il 31 dicembre 2020 le Casse Edili/Edilcasce dovranno versare le risorse afferenti lo 0,20% accantonato dal 1° ottobre 2018 alla CNCE, che provvederà ad accantonarle nell'apposito fondo dedicato.
9. Il fondo inizierà ad erogare le prestazioni dal 1° aprile 2021.

Art. 5: FONDO TERRITORIALE

1. Le risorse accumulate fino al 30 settembre 2018 presso ciascuna Cassa Edile/Edilcassa nel Fondo lavori usuranti, saranno destinate alle prestazioni di cui al presente Regolamento fino al loro esaurimento e secondo le regole in esso esposte.
2. Il lavoratore dovrà presentare apposita domanda alla Cnce per individuare la Cassa Edile/Edilcassa nella quale risultano più contribuzioni, ai fini Ape, nell'ultimo biennio; a tale Cassa Edile/Edilcassa dovrà inviare l'istanza, corredata della seguente documentazione:
 - Ecocert o specifica certificazione Inps;
 - stima ipotetica della Naspi spettante;
 - ipotesi data presunta di pensionamento.
3. A tal fine la CNCE indicherà al richiedente la Cassa Edile/Edilcassa competente.
4. Il fondo territoriale inizierà ad erogare le prestazioni dal 1° gennaio 2021 e, a tal fine, dal 1° dicembre 2020 le Casse Edili/Edilcasce provvederanno ad effettuare le graduatorie, sulla base delle istanze che saranno presentate dai lavoratori, tramite il Patronato, a decorrere dal 1° settembre 2020.
5. Eventuali residui potranno essere destinati, previo accordo territoriale, ad analoghe prestazioni volte ad agevolare il prepensionamento.
6. Ai fini della presa in carico, da parte del fondo nazionale, delle istanze trasmesse

dalle Casse Edili/Edilcasce, le stesse dovranno effettuare una rendicontazione, anche prospettica, delle risorse utilizzate per i prepensionamenti di spettanza del fondo territoriale, da trasmettere alla CNCE entro il 31 gennaio 2021. In assenza di detta rendicontazione, previa segnalazione alle parti sociali territoriali, le istanze trasmesse non potranno essere prese in carico.

7. È fatto divieto alla singola Cassa Edile/Edilcassa di utilizzare oltre il 50% delle risorse accantonate nel fondo territoriale per il prepensionamento, a favore dei lavoratori di un'unica impresa.

Art. 6: NORME GENERALI

1. Il fondo nazionale opererà tramite le Casse Edili/Edilcasce che hanno inviato le domande.
2. Le prestazioni si sospendono nel caso in cui il lavoratore lavori durante il periodo temporale integrato e riconosciuto dal fondo. A tal fine, il lavoratore dovrà presentare, ogni tre mesi dall'inizio dell'erogazione della prestazione, presso la Cassa Edile/Edilcassa che eroga la prestazione, apposita autocertificazione.
3. Le prestazioni cessano in caso di decesso del lavoratore e non sono reversibili ai superstiti.
4. Le prestazioni di cui al presente Regolamento sono riconosciute dalle Casse Edili/Edilcasce per agevolare l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori ma non per garantirne il raggiungimento. Pertanto, qualora a fronte di modifiche normative o a causa di documentazione incompleta e/o errata, il lavoratore non possa accedere alla prestazione nei tempi previsti, il Fondo e/o le Casse Edili/Edilcasce non potranno garantire il riconoscimento automatico della prestazione.

Art. 7: VIGENZA

1. Il presente Regolamento è sperimentale ed è valido fino al 30 giugno 2022.
2. In ogni caso le Parti si incontreranno periodicamente per monitorare l'andamento del Fondo e per verificare la sussistenza della normativa pensionistica vigente e, in caso di variazioni, apportare gli opportuni correttivi.

Addì, 10 settembre 2020

* * *

VERBALE ACCORDO

IN DATA 21 SETTEMBRE 2023 PRESSO ANCE NAZIONALE SI SONO INCONTRATI:

ANCE, RAPPRESENTATA DA
CNA COSTRUZIONI, RAPPRESENTATA DA
ANAEPA CONFARTIGIANATO EDILIZIA, RAPPRESENTATA DA
FIAE CASARTIGIANI, RAPPRESENTATA DA
CLAAI EDILIZIA, RAPPRESENTATA DA
LEGA COOP PRODUZIONE E SERVIZI, RAPPRESENTATA DA
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, RAPPRESENTATE DA
AGCI, PRODUZIONE E LAVORO, RAPPRESENTATA DA
E
FENEAL – UIL, RAPPRESENTATA DA
FILCA – CISL, RAPPRESENTATA DA
FILLEA – CGIL, RAPPRESENTATA DA

Premesso che:

- I. la congiuntura economica favorevole nel settore edile degli ultimi anni non ha favorito l'utilizzo del Fondo Prepensionamenti e quindi pochi operai hanno richiesto, ai fini del prepensionamento, l'intervento sia dei Fondi Territoriali Prepensionamento, afferenti alle Casse edili/Edilcasse territoriali, che del Fondo Nazionale Prepensionamento, afferente presso la CNCE;
- II. conseguentemente tali Fondi hanno conservato o accumulato notevoli risorse economiche;
- III. le parti hanno l'obiettivo di razionalizzare le risorse a disposizione e individuare nuovi canali di intervento per favorire l'uscita dal mondo del lavoro degli operai edili più anziani e fragili;
- IV. le parti hanno altresì l'obiettivo di favorire l'adesione volontaria da parte degli operai edili, in modo particolare i più giovani, ai Fondi Pensionistici Integrativi Contrattuali (Prevedi e Previdenza Cooperativa).

TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONCORDA CHE:

1. Le Premesse sono parte integrante dell'Accordo;
2. Le risorse accumulate nel Fondo Prepensionamento presso le Casse edili/Edilcasse territoriali (da intendersi come quelle accantonate sino al 30 settembre 2018 come da Ccnl vigenti) saranno utilizzate, fino ad esaurimento, in ciascuna Cassa edile/Edilcassa, secondo le disposizioni del regolamento, novellato, che si allega alla presente intesa e ne formerà parte integrante (allegato 1).
3. Una volta esaurite le risorse da parte degli Enti territoriali, le richieste di Prepensionamento dovranno essere inviate al Fondo Nazionale.
4. Il 70% delle risorse del fondo Nazionale Prepensionamento, accantonate al 31.12.2023, presenti nel fondo presso la CNCE, è destinato all'incremento di un

ulteriore 1% mensile della retribuzione lorda (secondo il regolamento Prevedi/Previdenza Cooperativa) per gli operai già iscritti o che aderiranno volontariamente con il proprio contributo, qualsiasi esso sia, ai Fondi previdenziali. Pertanto per gli stessi la contribuzione sarà minimo al 3%. Tale previsione avrà la durata sperimentale di 3 anni a decorrere dal primo gennaio 2024.

5. Il 30% delle risorse del Fondo Nazionale Prepensionamenti, accantonate al 31.12.2023, è destinato alle richieste di Prepensionamento degli operai, secondo il Regolamento allegato al presente Accordo;
6. Le modalità di versamento delle risorse di cui agli artt. 4 sul montante di ogni singolo operaio saranno concordate con i due Enti (Prevedi e Previdenza Cooperativa) nel rispetto della normativa fiscale in vigore.
7. Le somme attualmente accantonate presso le Casse edili/Edilcasse sul fondo anticipo pensionistico, derivanti dallo 0,20 ex CCNL vigenti, dovranno essere trasferite alla CNCE entro e non oltre il 31.12.2023. Le parti danno mandato alla CNCE di attivare tutti gli strumenti necessari al recupero delle suddette somme.
8. A partire dal primo gennaio 2024 la contribuzione dello 0,20 prevista dai CCNL vigenti continuerà ad essere destinata alle finalità previste per il “Fondo anticipo pensionistico” secondo le previsione del regolamento allegato al seguente accordo.
9. Le Parti istituiranno una Commissione permanente di vigilanza sull’andamento finanziario del Fondo per monitorarne la sostenibilità finanziaria. Nei primi tempi di attuazione dell’Accordo, la Commissione si riunirà una volta ogni due mesi. La CNCE si impegna a mettere a disposizione della Commissione tutti i flussi finanziari relativi alle movimentazioni del Fondo Prepensionamenti. In caso di rischio di sostenibilità finanziaria del Fondo, saranno immediatamente coinvolte le Parti firmatarie del presente Accordo per trovare le adeguate soluzioni che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi per le imprese.
10. Il presente accordo entrerà in vigore a partire dal giorno 01.10.2023

Roma, 21 settembre 2023

ANCE

CNA Costruzioni

ANAEPA Confartigianato Edilizia

FIAE Casartigiani

CLAAI Edilizia

LEGA COOP Produzione e Servizi

CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi

AGCI, Produzione e Lavoro

FENEAL – Uil

FILCA – Cisl

FILLEA – Cgil

ALLEGATO R

REGOLAMENTO FONDO TERRITORIALE PER LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE – FORMAZIONE E INCREMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DEI LAVORATORI.

Art. 1) costituzione

In attuazione e in applicazione di quanto previsto dall'Allegato 2, "Protocollo formazione e sicurezza", del Ccnl Ance-Coop-OO.SS. del 3 marzo 2022 e dall'Allegato IX Protocollo Formazione e sicurezza sul lavoro del Ccnl delle Associazioni artigiane e sindacati del 4 maggio 2022, è istituito, al livello territoriale, presso la Cassa edile/Edilcassa locale, il "*Fondo territoriale per la qualificazione del settore – Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori*", di seguito denominato Fondo, alimentato da un'aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro pari allo 0,20% della retribuzione imponibile, ai sensi di quanto sottoscritto nei predetti contratti collettivi nazionali fra le rispettive parti datoriali e le OO.SS. Il fondo entra in vigore il 1° ottobre 2023, con erogazione delle relative prestazioni a decorrere dal 1° gennaio 2024.

Art. 2) caratteristiche delle prestazioni

1. Le risorse del Fondo sono destinate al finanziamento delle seguenti prestazioni a favore dei datori di lavoro, secondo la relativa ripartizione percentuale:
 - a) incentivo riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l'operaio e previo svolgimento, attraverso gli Enti bilaterali del settore, da parte del lavoratore, di un corso di formazione professionalizzante incluso nel catalogo formativo nazionale (CFN), non derivante da obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'importo dell'incentivo è determinato sulla base della durata del corso di formazione professionalizzante, come di seguito indicato:
 - corso di durata fino a 8 ore: euro 150;

- corso di durata compresa tra 9 ore e 40 ore: euro 350;
- corso di durata superiore a 40 ore: euro 500.

A tale incentivo è destinato il 60% delle risorse del Fondo.

- b) incentivo riconosciuto, sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile/Edilcassa competente, nel caso in cui l'impresa denunci nel sistema delle Casse Edili/Edilcasce operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, in numero pari o inferiore ad un terzo del totale degli operai in organico, con arrotondamento all'unità superiore in presenza di decimale pari o superiore a 5. La Cassa Edile/Edilcassa competente è quella presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai dipendenti del datore di lavoro, indipendentemente dal livello di inquadramento. A parità di numero di operai iscritti, la Cassa Edile/Edilcassa competente è quella presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai di 1° livello.

Le imprese fino a tre operai dipendenti potranno aver riconosciuto l'incentivo in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello, fermo restando che le imprese con 1 solo operaio in organico potranno vedersi riconosciuto l'incentivo solo qualora l'operaio medesimo non sia inquadrato al 1° livello.

Laddove previsto nel Ccnl, la contrattazione territoriale di 2° livello potrà prevedere meccanismi premiali migliorativi.

L'importo dell'incentivo, riconosciuto, una volta l'anno (per anno edile), a ciascun datore di lavoro in possesso dei requisiti richiesti, secondo i criteri e le modalità di cui al successivo Art. 3, sarà determinato come segue:

- € 40 per ogni operaio di 2° livello in organico;
- € 45 per ogni operaio di 3° livello in organico;
- € 50 per ogni operaio di 4° livello in organico.

A tale incentivo è destinato il 30% delle risorse del Fondo.

- c) un "buono formazione" pari ad euro 100 per ciascun operaio, riconosciuto dalla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l'operaio medesimo, da utilizzare per lo svolgimento di corsi di formazione professionalizzante non obbligatori inclusi nel catalogo formativo nazionale (CFN), esclusivamente nei seguenti casi:

- qualora il corso di formazione professionalizzante scelto dall'impresa non fosse erogato, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta dell'impresa medesima, dalla Scuola Edile/Ente unificato del territorio presso la cui Cassa Edile/Edilcassa è iscritto l'operaio, bensì da altra Scuola Edile/Ente unificato della medesima Regione o comunque di un territorio limitrofo;
- qualora il corso di formazione professionalizzante scelto dall'impresa, erogato dalla Scuola Edile/Ente unificato del territorio presso la cui Cassa Edile/Edilcassa è iscritto l'operaio, rientrasse tra quelli a pagamento previsti eventualmente dal CFN.

Il "buono formazione" deve essere utilizzato entro 60 giorni dal riconoscimento dello stesso da parte della Cassa Edile/Edilcassa cui è iscritto l'operaio. Resta fermo l'obbligo del datore di lavoro di presentare alla Cassa Edile/

Edilcassa l'attestato formativo entro 30 giorni dalla fine del corso.

A tale prestazione è destinato il 10% delle risorse del Fondo.

- d) Nel caso il Mastro formatore Artigiano partecipi alla formazione pratica dei propri dipendenti, nei termini e nelle modalità previste dal CCNL Artigianato richiamato in premessa, sarà riconosciuta una premialità pari alla riduzione del 50% sul contributo al Fondo, dovuto per l'operaio formato per cui spetta l'incentivo di cui alla lett. a), per 18 mesi.
- 2 Ciascuna delle suddette prestazioni sarà riconosciuta nel limite delle risorse a tal fine a disposizione del Fondo, come individuate dalle percentuali sopra richiamate.

Le risorse destinate a ciascuna delle prestazioni richiamate alle lettere a), c) e d) del punto 1, eventualmente non utilizzate al termine di ciascun anno Cassa Edile/Edilcassa, dovranno essere impiegate, nella misura del 50%, per l'automatico ulteriore finanziamento della prestazione di cui alla lettera b) del medesimo punto 1 e, per il restante 50%, secondo quanto stabilito, nel rispetto delle finalità proprie del Fondo, con la contrattazione territoriale di secondo livello o con accordi sindacali al livello territoriale.

Fermo restando quanto sopra, la contrattazione territoriale di 2° livello o accordi sindacali a livello territoriale potranno prevedere la destinazione delle risorse eventualmente non utilizzate ad incremento degli importi previsti rispettivamente dalle prestazioni di cui alle medesime lettere a), b), c) e d).

Art. 3) requisiti e criteri per l'accesso alle prestazioni

1. L'incentivo di cui alla lett. a) del punto 1 dell'Art. 2 (nonché quello di cui alla lett. d del medesimo punto 1, laddove spettante) sarà riconosciuto per i corsi di formazione professionalizzante svolti a decorrere dal 1° gennaio 2024 per gli operai con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, anche a tempo determinato (nel rispetto dei relativi limiti quantitativi previsti dai Ccnl).

L'incentivo di cui sopra sarà riconosciuto a condizione dell'effettiva partecipazione del lavoratore al corso di formazione professionalizzante, nel rispetto della percentuale di frequenza minima a tal fine prevista dalla Scuola Edile/Ente unificato territoriale per lo specifico corso.

Fermo restando il rispetto dei requisiti previsti ai commi precedenti e nel limite delle risorse a tal fine a disposizione presso il fondo, al datore di lavoro potrà essere riconosciuto l'incentivo per un numero di lavoratori formati non superiore alle seguenti percentuali della media dei lavoratori operai, iscritti presso la medesima Cassa Edile/Edilcassa, in forza nel precedente anno Cassa Edile/Edilcassa, con arrotondamento all'unità superiore nel caso di presenza di decimali:

- per imprese fino a 5 operai: 100%;
- per le imprese da 6 a 15 operai: 5 operai più il 50% dei restanti operai;
- per le imprese da oltre 16 a 50 operai: 10 operai più il 30% dei restanti operai;
- per le imprese oltre 50 operai: 21 operai più il 20% dei restanti operai.

Fermo restando il rispetto dei requisiti suddetti, all'impresa potrà essere riconosciuto l'incentivo per la formazione di almeno 1 operaio, indipendentemente dal numero dei lavoratori operai occupati.

Relativamente alle imprese che abbiano utilizzato l'incentivo per un numero di lavoratori corrispondente alle percentuali massime indicate al punto precedente, un'ulteriore richiesta presso la stessa Cassa Edile/Edilcassa per la prestazione di cui alla lett. a) potrà essere presentata decorsi 12 mesi dall'ultima compensazione, mentre un'ulteriore richiesta per la prestazione di cui alla lett. d), laddove spettante, potrà essere presentata decorsi 18 mesi dall'ultima compensazione.

2. La prestazione di cui alla lett. b) del punto 1 dell'Art. 2 sarà riconosciuta, una volta l'anno (per anno edile), alle imprese aventi i relativi requisiti, previa presentazione della domanda secondo la procedura per l'inserimento nella graduatoria descritta nel successivo Art. 4.
3. Il "buono formazione", di cui alla lett. c) del punto 1 dell'Art. 2, sarà riconosciuto, nei limiti di seguito indicati, alle imprese aventi i relativi requisiti, previa presentazione della domanda secondo la procedura descritta nel successivo Art. 4.

Fermo restando il rispetto dei relativi requisiti e nel limite delle risorse a tal fine a disposizione presso il fondo, al datore di lavoro potrà essere riconosciuto il "buono formazione" per un numero di operai da formare non superiore ai limiti individuati al comma 3 del punto 1 del presente articolo.

Fermo restando il rispetto dei requisiti suddetti, all'impresa potrà essere riconosciuto il "buono formazione" per almeno 1 operaio, indipendentemente dal numero dei lavoratori operai occupati.

Relativamente alle imprese che abbiano utilizzato il "buono formazione" per un numero di lavoratori corrispondente al limite massimo di cui sopra, un'ulteriore richiesta presso la stessa Cassa Edile/Edilcassa potrà essere presentata decorsi 12 mesi dal riconoscimento dell'ultimo "buono".

- 4 Per tutte le prestazioni di cui all'Art. 2 il datore di lavoro interessato dovrà risultare, sia alla data della richiesta che alla data della compensazione (o del riconoscimento del "buono formazione"), in regola con i versamenti nei confronti di tutte le Casse Edili/Edilcasse alle quali risulti iscritto, anche con eventuale rateizzazione dei versamenti maturati e scaduti a ciascuna delle predette date. A tal fine, la Cassa Edile/Edilcassa concedente dovrà richiedere alla CNCE la verifica, tramite il sistema BNI, della situazione di regolarità delle singole imprese.
- 5 Ai fini del riconoscimento delle prestazioni di cui all'Art. 2 saranno privilegiate le imprese con maggiore anzianità di iscrizione presso la Cassa Edile/Edilcassa a cui è inoltrata la richiesta e dove risulta iscritto il lavoratore.
- 6 La priorità per l'accesso alla singola prestazione sarà determinata sulla base dei criteri dell'allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l'ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda come da fac-simile allegato.

Art. 4) erogazione delle prestazioni e decorrenza

1. L'incentivo di cui alla lett. a) del punto 1 dell'Art. 2 (nonché quello di cui alla lett. d del medesimo punto 1, laddove spettante) sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l'operaio, a seguito di apposita richiesta del datore di lavoro da effettuarsi, tramite PEC a pena di nullità, entro 30 giorni dalla data di inizio del corso formativo professionalizzante. La Cassa Edile/Edilcassa verificherà direttamente con la Scuola Edile/Ente unificato territoriale l'effettiva partecipazione del lavoratore.

L'incentivo di cui alla lett. b) del punto 1 dell'Art. 2 sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile/Edilcassa competente (come individuata alla medesima lett. b), a seguito di apposita richiesta del datore di lavoro da effettuarsi, tramite PEC a pena di nullità. La Cassa Edile/Edilcassa verificherà direttamente la sussistenza dei requisiti, previsti dalla citata lett. b), alla data della richiesta presentata dall'impresa, fatto salvo quanto di seguito specificato. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia operai iscritti presso più Casse Edili/Edilcasse, nella richiesta dovrà dichiarare, per ciascuna di esse, il numero e il livello di inquadramento degli operai medesimi. Resta salva, in ogni caso, la facoltà della Cassa Edile/Edilcassa competente di verificare quanto dichiarato dal datore di lavoro.

Il "buono formazione" di cui alla lett. c) del punto 1 dell'Art. 2 sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l'operaio, a seguito di apposita richiesta del datore di lavoro da effettuarsi, tramite PEC a pena di nullità. La Cassa Edile/Edilcassa verificherà direttamente con la Scuola Edile/Ente unificato territoriale la sussistenza dei requisiti previsti dalla citata lett. c).

2. Con riferimento alle prestazioni di cui rispettivamente alle lettere a) e d), alla lett. b) e alla lett. c) del punto 1 dell'Art. 2, per tutte le domande presentate nel primo semestre Cassa Edile/Edilcassa (dal 1° ottobre al 31 marzo) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 30 aprile di ciascun anno, mentre per le domande presentate nel secondo semestre Cassa Edile/Edilcassa (dal 1° aprile al 30 settembre) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 31 ottobre di ciascun anno.

In fase di prima applicazione, per le graduatorie relative alle suddette prestazioni si farà riferimento alle domande presentate nel corso del trimestre 1° gennaio – 31 marzo 2024.

3. Le istanze non accolte per incapienza delle risorse del fondo destinate alla specifica prestazione saranno reinserite nella graduatoria del semestre successivo, sulla base dei criteri dell'allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l'ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda.
4. La Cassa Edile/Edilcassa competente, dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti del lavoratore e dell'impresa per l'accesso alla prestazione, provvederà a riconoscere la corrispondente compensazione (o il "buono formazione") all'impresa dal primo mese utile dall'accoglimento dell'istanza.

- 5 Le Casse Edili/Edilcasce sono tenute, una volta verificati i requisiti e approvata la richiesta, ad accantonare nel proprio Fondo territoriale la somma corrispondente alla prestazione riconosciuta all'impresa.
- 6 Le parti nazionali si riservano di effettuare un periodo di sperimentazione, con monitoraggio dell'andamento delle prestazioni disciplinate dal presente Regolamento. Le Casse Edili/Edilcasce dovranno effettuare apposita rendicontazione annuale alla CNCE, anche al fine di non generare riserve. Le parti nazionali si incontreranno entro il 31 dicembre 2024, per esaminare l'andamento delle prestazioni, anche al fine di concordare conseguenti eventuali determinazioni.

* * *

Dichiarazione a verbale

Le prestazioni di cui al presente Regolamento si applicano esclusivamente alle imprese che versano il contributo dello 0,20%, in attuazione dei Ccnl Ance-Coop e Artigiani.

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano che, con riferimento al Protocollo Formazione e sicurezza del Ccnl Ance-Coop del 3 marzo 2022 e del Ccnl Artigiani del 4 maggio 2022, anche ai fini del paragrafo aggiunto rispettivamente all'Art. 91 Ccnl Ance, all'Art. 75 Ccnl Coop e all'Art. 40 Ccnl Artigiani, sono da intendersi corsi di formazione professionalizzante quelli non derivanti da obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le parti ribadiscono che per i corsi di formazione derivanti da obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, vanno comunque garantiti i corretti inquadramenti previsti dal Ccnl e dalla legislazione vigente.

ALLEGATO S

PROTOCOLLO FORMAZIONE E SICUREZZA (4 MAGGIO 2022)

Formazione e Inquadramento

In coerenza con quanto già condiviso tra le parti, si ribadisce che il comparto Artigiano e della Piccola e Media impresa esprime ed evidenzia una specificità declinabile nelle varie fasi dell'attività lavorativa e dell'organizzazione aziendale.

Le parti condividono, altresì, 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 dei lavoratori assunti e da assumere.

Per tali ragioni Formedil – Ente Unico nazionale Formazione e Sicurezza (*d'ora in poi Formedil*) è chiamato a riconoscere attraverso specifiche linee di intervento le peculiarità che differenziano l'approccio al lavoro dell'impresa artigiana sia sul tema della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro che sulla formazione.

Formedil in considerazione della necessità e della urgenza di dotare il settore delle professionalità richieste e necessarie, definirà, di concerto con le Parti sociali, raccogliendo e valorizzando anche le esperienze maturate nel territorio, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle Imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, bio edilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione ecc.

Successivamente la predisposizione del CFN, tutto il sistema bilaterale edile territoriale, dovrà obbligatoriamente adeguare l'offerta formativa in tempi celeri e in piena sinergia con gli enti unificati di settore presenti nella stessa Regione.

Il suddetto catalogo formativo avrà come priorità ed obiettivo, la definizione dei contenuti della formazione continua professionalizzante dei lavoratori, intesa come quella non derivante da obblighi previsti dalle norme.

Le parti stabiliscono, a far data dal 1/10/2022 un'apposita aliquota contributiva pari allo 0,20% destinato specificatamente al "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" (così come definita nel

presente articolo) e istituito presso ogni Cassa Edile/Edilcassa. Tale aliquota sarà destinata esclusivamente al finanziamento della formazione professionalizzante prevista dal catalogo formativo nazionale nonché per premialità a favore delle imprese come di seguito indicato.

Le modalità operative del suddetto Fondo saranno definite da un apposito Regolamento stabilito dalle Parti Sociali nazionali entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

I corsi di formazione inclusi nel CFN, ivi compresa la formazione istituzionale, sono gratuiti per le imprese iscritte al sistema bilaterale edile e in regola con i versamenti. Per le medesime imprese sono altresì gratuiti, i corsi per la formazione dei preposti e dei datori di lavoro in materia di sicurezza.

Le Parti concordano che il livello territoriale, dopo 24 mesi dalla decorrenza della contribuzione, verificheranno l'effettiva applicazione ed uso del suddetto Fondo, al fine di ottimizzarne le finalità.

I corsi di formazione professionalizzante non obbligatori per legge, svolti attraverso il sistema bilaterale edile, potranno essere effettuati anche nella giornata di sabato, esonerando l'impresa dalla corresponsione dello straordinario e dal versamento in Cassa Edile/Edilcassa, fermo restando il riconoscimento della retribuzione.

Le Parti si attiveranno affinché idonee linee di finanziamento progettuali siano rivolte alle imprese edili iscritte a Fondartigianato, anche al fine di una possibile integrazione con le attività che le scuole edili territoriali promuoveranno in relazione al CFN.

A decorrere dall'1/10/2022, la contribuzione destinata all'Ente territoriale formazione e sicurezza sarà pari all'1%. Si demanda alla contrattazione territoriale di individuare le modalità per addivenire ad una attribuzione paritetica fra le due funzioni dell'ente, entro 12 mesi dalla firma del presente accordo.

Per i territori in cui il contributo per l'ente territoriale formazione e sicurezza sia inferiore all'aliquota dell'1% e in cui, comunque, il predetto Ente eroghi gratuitamente corsi di formazione, ferma restando l'aliquota dell'1%, a decorrere dalla predetta data del 1/10/2022, le eventuali riserve generate dall'aumento del contributo dovranno essere utilizzate per incrementare la formazione e le premialità, secondo le modalità che saranno definite con il Regolamento Nazionale.

Sulla base dell'aggiornamento dei profili, Formedil si incarica di individuare/aggiornare i programmi formativi indirizzati alle maestranze edili delle imprese artigiane, definendo anche un "format" unico per tutto il territorio nazionale entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del CCNL vigente, si aggiunge all'art.40 il seguente paragrafo: "Agli operai che, su indicazione del datore di lavoro, frequentino, mediante il sistema bilaterale edile, con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante, previsto dall'offerta formativa vigente delle singole scuole integrata e aggiornata dal CFN, verrà assegnato:

- All'operaio comune con almeno un'anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse Edili /Edilcasse, di cui almeno 12 con il medesimo datore di

lavoro, l'inquadramento di operaio qualificato entro 60 giorni dal recepimento del suddetto attestato;

- All'operaio già inquadrato nel livello qualificato, con almeno un'anzianità certificata di 48 mesi presso il sistema delle Casse Edili /Edilcasse, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio specializzato entro 60 giorni dal recepimento del suddetto attestato.

Nell'ipotesi di nuove assunzioni, gli operai qualificati e specializzati, con anzianità di 48 mesi presso il sistema delle Casse edili/Edilcasse, in possesso di attestati formativi rilasciati dal sistema bilaterale edile e/o enti di formazione accreditati, che certifichino le specifiche competenze professionali, non potranno essere inquadrati come operai comuni.

Figura del Mastro Formatore Artigiano e sgravi contributivi.

Le parti concordano sulla necessità di evidenziare il ruolo formativo dell'imprenditore artigiano edile nel sistema della formazione continua dei lavoratori dipendenti previsto dalla bilateralità edile nell'ottica di un percorso di qualificazione del settore e delle imprese artigiane.

A tal fine le parti riconoscono ad una specifica figura, identificata nel "Mastro Formatore Artigiano" (MfA) e coincidente con il titolare, socio o collaboratore familiare dell'impresa (così come individuato dall'art.2 della L.463/1959), la facoltà di contribuire alla formalizzazione del processo formativo dei dipendenti attraverso il suo intervento attivo nei percorsi professionalizzanti e obbligatori verso i propri lavoratori. Il titolare artigiano e/o i soci di aziende artigiane e collaboratori familiari possono volontariamente accedere alla qualifica di MfA se in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) iscrizione all'albo delle imprese artigiane come imprenditore edile, in qualunque delle diverse forme giuridiche consentite, per un periodo di almeno 15 anni continuativi, riducibili alla metà nel caso di possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado o diploma di laurea in materie di indirizzo tecnico pertinente;
- 2) essere in possesso degli attestati di frequenza dei corsi obbligatori sulla sicurezza svolti presso il sistema bilaterale edile e/o enti di formazione accreditati sulle materie oggetto dell'eventuale formazione aziendale (es: ponteggi, gru, movimenti terra, ecc..), aggiornati secondo quanto definito dalla normativa vigente dedicata;
- 3) essere datore di lavoro da almeno 3 anni con in forza, al momento della richiesta, almeno 1 dipendente con qualifica non inferiore al O3 e applicare il presente CCNL;
- 4) essere in regola con la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro nonché in possesso del Durc di regolarità contributiva (Dol) e dei requisiti previsti per l'accesso ai benefici ex Art. 29 L. n. 341/95;
- 5) essere in regola con l'ultimo certificato sulla congruità, qualora sia stato richiesto ai sensi di legge;
- 6) di avere adeguata capacità tecnico – finanziaria – organizzativa;

La formazione erogata dal MfA è formalmente riconosciuta nel processo di formazione pratica erogata ai propri dipendenti, anche apprendisti; in merito all'addestramento pratico dei corsi obbligatori erogati dagli enti bilaterali di settore, il MfA potrà apportare il proprio contributo formativo pratico in coordinamento con gli stessi.

L'istruttoria per la qualifica di MfA sarà in capo alla Cassa Edile/Edilcassa presso la quale l'impresa è iscritta, attraverso la verifica della certificazione per il riconoscimento dei requisiti definiti contrattualmente; la Cassa edile/Edilcassa trasmetterà, laddove positiva, l'istruttoria al Formedil, che redigerà e aggiornerà un elenco dei MfA, al fine di costituire una banca dati nazionale dei Mastri formatori Artigiani edili; tale elenco sarà trasmesso semestralmente alle Scuole-Cpt territoriali di riferimento.

Con cadenza triennale, l'Ente paritetico territoriale, organizzerà, per i MfA, un corso di 4 ore per l'aggiornamento normativo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro la cui frequenza sarà requisito indispensabile per il mantenimento dell'iscrizione in aggiunta ai corsi già previsti per legge. Il corso concorrerà all'aggiornamento obbligatorio nel caso il MfA ricopra il ruolo di RSPP.

Nel caso il MfA abbia partecipato alla formazione pratica dei propri dipendenti all'interno del corso stesso e la scuola edile/ente unificato territoriale certifichi la capacità di eseguire in autonomia le opere riferibili alle materie del corso effettuato, attraverso la verifica finale per l'attestazione, il passaggio al livello superiore sarà riconosciuto entro 90 giorni dal termine del corso.

Al verificarsi di tale situazione è riconosciuto, per il periodo intercorrente l'assegnazione della qualifica e un massimo di 18 mesi dal termine del corso, una riduzione del contributo alla formazione che l'impresa è tenuta a versare alla Cassa Edile/Edilcassa a cui è iscritta. La definizione di tale riduzione è demandata alla contrattazione territoriale di secondo livello.

L'attestazione della formazione pratica del MfA, nel caso sia stata eseguita nel percorso formativo dei propri dipendenti, sarà evidenziata nella Carta di Identità Professionale del lavoratore Edile (CIPE).

Le parti condividono altresì che, a seguito del processo di aggiornamento dei profili professionali e dei fabbisogni formativi si dovrà aver cura, nella conseguente programmazione e realizzazione delle attività formative sul territorio, che venga individuato ruolo e spazio anche per la figura del MfA.

Le Parti danno mandato all'Ente unificato formazione e Sicurezza di attivare tutto quanto necessario per dare situazione a quanto previsto dal presente Protocollo.

Disposizioni in materia di premialità contributiva per le imprese per favorire i processi di qualificazione del personale dipendente.

Le Parti concordano sulla necessità di favorire i processi di qualificazione del personale dipendente. A tal fine condividono che la contrattazione di secondo livello preveda meccanismi premiali a favore delle imprese che riducono la permanenza

dei propri dipendenti al 1° livello e che denunciano tutte le ore lavorabili in Cassa Edile/Edilcassa.

La premialità, che sarà determinata a livello territoriale, avverrà mediante una riduzione della percentuale di contribuzione per le imprese che denuncino in Cassa Edile/Edilcassa operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, pari o inferiori ad un terzo del totale dei dipendenti in forza.

Le imprese fino a tre operai dipendenti potranno accedere alla premialità in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello.

Borsa Lavoro

Le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo, ribadiscono l'importanza e la funzione strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it) e danno mandato al Formedil di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, anche prevedendo modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte delle Scuole Edili/Enti Unificati. Al riguardo le parti entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto definiranno specifiche linee guida che saranno allegate, come parti integranti, del CCNL.

Salute e sicurezza.

Le Parti, ribadendo che sono orientate a rafforzare la loro attenzione sul tema della prevenzione e salute sui luoghi di lavoro, convengono di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all'ente unico formazione e sicurezza territoriale (CPT dove ancora presenti) di riferimento; tale obbligo è condizione fondamentale per beneficiare della decontribuzione sulla quota relativa agli RLST.

Formazione su salute e sicurezza

Le parti condividono la necessità di garantire, tramite l'attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la formazione obbligatoria gratuita delle 16 ore anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere.

Inoltre al fine di implementare ulteriormente la sicurezza dei lavoratori, si stabilisce che l'aggiornamento della formazione dei lavoratori, della durata di 6 ore, di cui al punto 9 dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, dovrà essere effettuato ogni tre anni. La predetta periodicità triennale si applica a decorrere dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata in vigore della predetta disposizione.

Resta ferma la diversa periodicità stabilita per il dirigente (di cui all'Art. 2 comma 1, lett. d) del D.lgs. 81/2008) e per il preposto.

Sorveglianza sanitaria

Le Parti Sociali in un'ottica di rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali nel settore delle costruzioni concordano che presso il Formedil sarà istituita una commissione nazionale per la predisposizione di un progetto nazionale straordinario sulla sorveglianza sanitaria da definire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Carta di identità Professionale Edile (CIPE)

Per sostenere i percorsi formativi e professionalizzanti dei lavoratori del settore e per proseguire nella diffusione della sicurezza e regolarità, le Parti convengono di dare mandato alla CNCE per definire, entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, la Carta di identità Professionale Edile (CIPE), rilasciata dalle Casse Edili/Edilcasce, la cui gestione sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali del settore.

La CIPE conterrà almeno i dati relativi ai corsi formativi effettuati dal dipendente presso il sistema bilaterale edile e le scadenze relative alla sorveglianza sanitaria.

Fondo Anticipo Pensionistico.

Presso la CNCE sarà istituita una "Commissione Fondo Anticipo Pensionistico" che, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, dovrà individuare soluzioni idonee per incentivare l'operatività del Fondo stesso nonché degli specifici Fondi territoriali e rendere esigibili le riserve ivi accantonate.

Gestione Riserve

Le parti convengono che, salvo quanto già previsto nella contrattazione collettiva, gli specifici Fondi degli Enti paritetici non dovranno generare riserve che ammonitino, singolarmente, a somme che eccedano quanto derivante dal relativo flusso contributivo dell'anno precedente.

Eventuali somme in eccedenza andranno utilizzate secondo modalità individuate dalla contrattazione integrativa territoriale ex Art. 42. In caso di integrativi territoriali in corso di validità, nelle more dei rispettivi rinnovi, l'utilizzo delle suddette eccedenze potrà costituire oggetto di accordi territoriali, la cui vigenza sarà vincolata alle scadenze della contrattazione di secondo livello.

Le parti convengono inoltre che, con riguardo agli importi per gratifica e ferie e altri istituti non riscossi dai lavoratori e agli importi per rimborso malattia e infortunio e altri istituti non riscossi dalle imprese, decorsi cinque anni (e previa dimostrazione di ciascun tentativo di accredito e/o comunicazione in merito, effettuati annualmente dalla cassa edile rispettivamente al lavoratore e all'impresa beneficiari, ancorché con esito negativo), le relative somme debbano essere utilizzate, nel limite del 70%, rispettivamente per le prestazioni a favore degli operai e per premialità

a favore delle imprese iscritti alla relativa Cassa Edile/Edilcassa, con modalità che saranno individuate dalle parti sociali territoriali. Il restante 30% delle predette somme resta accantonato, al fine di poter liquidare gli importi spettanti ai singoli beneficiari, nel caso di eventuale successiva richiesta presentata rispettivamente dai lavoratori o loro aventi diritto e dalle imprese.

Capitolo Commissioni

Le parti concordano di attivare immediatamente la “Commissione bilaterale apprendistato e specificità” già prevista nell’accordo del 30 gennaio 2020, che dovrà terminare i suoi lavori entro il 30/06/2022.

Le parti stabiliscono altresì di istituire, negli stessi tempi, in attuazione di quanto previsto dal CCNL vigente, una Commissione specifica che proceda entro il 30/06/2022 alla costituzione del Fondo Nazionale Anzianità Professionale Edile.

Si concorda inoltre la costituzione di una Commissione nazionale che, entro 90 gg dalla sottoscrizione del presente accordo, definisca il perimetro contrattuale di applicazione del presente CCNL e la rielaborazione della classificazione dei lavoratori oltre ad una ulteriore Commissione con il compito di effettuare una specifica elaborazione dell’Elemento variabile retributivo.

ALLEGATO "A-2025"

PREMIALITÀ IMPRESE VIRTUOSE E LAVORATORI

Premialità per le imprese

Le Parti intendono rafforzare la qualificazione delle imprese e la loro crescita riconoscendone la virtuosità; a tal fine vengono individuati i requisiti sottoindicati per l'accesso a benefici e/o premialità previsti nel presente contratto.

L'impresa dovrà possedere, oltre ai prerequisiti almeno due degli ulteriori requisiti di accesso.

Prerequisiti di accesso

- Dure in corso di validità;
- applicazione di quanto stabilito all'Art. 29 della L. n. 341/95 e della delibera del Comitato della Bilateralità n. 2/2015;
- certificato di congruità positivo (laddove richiesto);

Ulteriori requisiti di accesso

1. anzianità d'iscrizione da almeno 5 anni al sistema delle Casse Edili/Edilcasse (per la determinazione dell'anzianità vanno considerate anche trasformazioni, conferimenti, ecc.)
2. iscrizione all'elenco dei Mastri Formatori Artigiani;
3. possesso dei requisiti previsti alla lettera "b" dell'Art. 2) del Regolamento del "Fondo territoriale per la qualificazione del settore" del 21 settembre 2023;
4. asseverazione e/o mantenimento del Modello di Organizzazione e Gestione conforme, a cura del sistema della rete Formedil e/o attivazione del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro;
5. attivazione da parte dell'impresa della previsione del rinnovo contrattuale del 4 maggio 2022 (passaggio da operaio comune a operaio qualificato e da operaio qualificato a operaio specializzato), secondo le previsioni dell'allegato IX Protocollo Formazione e Sicurezza del richiamato Verbale di Accordo);

6. richiesta di un numero minimo annuale pari a 2 visite tecniche da parte dell'Ente unificato territoriale in cantieri dell'impresa, effettuate in un determinato arco temporale di 12 mesi.

Alle Imprese che soddisfano almeno uno dei requisiti di cui al punto 4 o al punto 6, sarà riconosciuta una riduzione pari al 20% del contributo dovuto all'Ente unificato territoriale.

Alle Imprese che soddisfino quanto previsto al secondo comma del presente allegato, sarà riconosciuta, inoltre, la premialità disciplinata dal presente contratto con uno sgravio contributivo da calcolarsi sulla aliquota dello 0,75% del capitolo destinato alla gestione della Cassa edile/Edilcassa, nella misura massima del 40%.

L'individuazione delle percentuali e/o degli importi di cui sopra, nonché le modalità applicative sono definite dalla contrattazione di 2° livello e saranno riconosciute attraverso la compensazione a valere sulle denunce delle Casse Edili.

Premialità per gli operai

Le prestazioni a favore dei lavoratori, aggiuntive rispetto a quelle derivanti dal fondo 0,45%, saranno determinate dalle parti territoriali, nel rispetto dei principi stabiliti dalla contrattazione nazionale e territoriale.

In assenza di specifica previsione nei suddetti contratti territoriali entro il 30 settembre di ogni anno, le somme di cui sopra andranno ad incrementare le prestazioni destinate agli operai previste da aliquota dello 0,45%

* * *

Per il finanziamento delle presenti premialità a favore delle imprese e dei lavoratori, si potranno impiegare le riserve della Cassa Edile/Edilcassa (utilizzando quelle derivanti da quanto disciplinato all'Allegato X "Gestione riserve" del CCNL del 4 maggio 2022; queste ultime se non utilizzate al 30 settembre 2025), nonché le quote non rimosse e disciplinate dal medesimo Allegato X, secondo criteri e le modalità ivi previste.

Inoltre, potrà essere impiegato l'eventuale superiore gettito dello 0,75% rispetto alle risorse, dallo stesso generate, prendendo quale parametro di riferimento per gli anni successivi, l'annualità ottobre 2023 – settembre 2024; entrambe le risorse del presente paragrafo sono da destinarsi al 50% alle imprese e al 50% ai lavoratori.

Le parti confermano che la presente disciplina delle premialità per le imprese e per i lavoratori è distinta rispetto a quanto previsto dal livello territoriale in tema di premialità a valere sulla quota dell'1,05% e dello 0,45% del contributo Cassa Edile/Edilcassa.

Sono fatte salve eventuali forme di premialità in vigore nei territori.

ALLEGATO "B-2025"

PREMIALITÀ ENTI BILATERALI

Premesse generali

Le parti concordano di definire un sistema di premialità a favore di Enti bilaterali, imprese e lavoratori.

I meccanismi indicati dovranno tenere in considerazione la salvaguardia dell'equilibrio economico/finanziario degli Enti unificati e delle Casse Edili/Edilcasse per valutare come trasferire il beneficio alle aziende e ai lavoratori.

Per la costituzione di dette premialità si dovrà prevedere anche l'attivazione di risorse degli Enti nazionali agli Enti territoriali. Eventuali ristorni provenienti da tali risorse destinate agli Enti territoriali dovranno comunque riflettersi maggiormente in un beneficio per le aziende e lavoratori, non a capitalizzazione degli enti stessi.

Le premialità dovranno produrre un valore aggiunto del sistema non collegato a meri adempimenti formali.

Tali premialità si applicano in via sperimentale per la durata dell'Accordo di rinnovo del presente Ccnl. Le parti concordano di incontrarsi 90 giorni prima della scadenza del già menzionato accordo, per valutare gli esiti della sperimentazione, anche al fine dell'eventuale conferma strutturale della relativa disciplina.

Premialità Enti Bilaterali Territoriali

Al fine di accedere alle premialità previste dal presente paragrafo, gli Enti bilaterali territoriali dovranno possedere almeno due dei seguenti parametri, fermo restando il rispetto dell'obbligo di invio dei bilanci nonché di tutte le comunicazioni agli Enti bilaterali previste dal CCNL, compresa quella da parte delle Casse Edili/Edilcasse a CNCE e Formedil relativamente agli operai di primo ingresso nel settore ("16 ore prima").

ENTI UNIFICATI/SCUOLE CPT

La riduzione complessiva del contributo dovuto al Formedil nazionale non potrà superare la misura massima di un terzo.

- per gli enti unificati che effettuano un numero di visite sui cantieri pari n. 100 ogni 50.000,00 € di entrate contributive (autonomamente ovvero unitamente ad altri Enti unificati sulla scorta di accordi/convenzioni);
- per gli enti unificati che asseverano (autonomamente ovvero unitamente ad altri Enti unificati sulla scorta di accordi/convenzioni) come ente o nella rete di enti nella regione di riferimento il Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza conforme a cura del sistema della rete;
- per gli enti unificati che aderiscono (autonomamente ovvero unitamente ad altri Enti unificati sulla scorta di accordi/convenzioni) a campagne nazionali promosse dal Formedil nell'ambito di Protocolli d'intesa con INAIL quali, solo a titolo esemplificativo, la campagna di misurazioni dell'esposizione alla silice libera cristallina nelle principali attività del settore edile al fine di integrare la Banca Dati Esposizione Silice dell'INAIL;
- per gli enti unificati che propongono (autonomamente ovvero unitamente ad altri Enti unificati sulla scorta di accordi/convenzioni) percorsi della filiera formativa edile che prevedono tirocini curriculari obbligatori ai sensi delle normative nazionali e regionali di riferimento (a titolo esemplificativo e non esaustivo IeFP, IFTS, ITS) e apprendisti previsti nei percorsi di formazione ITS;
- per gli enti unificati che, al fine di rendere più efficienti i servizi per lavoratori e imprese e di razionalizzarne i relativi costi, implementino processi di unificazione nella medesima regione: riconoscimento, all'Ente risultante dall'unificazione, della suddetta riduzione del contributo dovuto al Formedil nazionale o di una misura di sostegno finanziario a valere sulle riserve dello stesso, da definirsi con le parti sociali nazionali.

CASSE EDILI:

- per le Casse Edili e Edilcasse che si adeguano a tutte le regole dettate dalla stessa CNCE (a titolo di esempio su Rateizzazioni, Regolarità, Pagamenti, Prestazioni): riduzione nella misura massima complessiva di un terzo del contributo dovuto alla CNCE;
- per le Casse Edili e Edilcasse che, al fine di rendere più efficienti i servizi per lavoratori e imprese e di razionalizzarne i relativi costi, implementino processi di unificazione nella medesima regione, alla Cassa/Edilcassa risultante dall'unificazione sarà riconosciuta una riduzione del contributo dovuto alla CNCE, o un sostegno finanziario a valere sulle riserve della medesima CNCE e/o del FNAPE, da definirsi con le parti sociali nazionali.
- Per le Edilcasse che ampliano la loro competenza territoriale (da provinciale a interprovinciale e/o a regionale) nell'ambito della stessa Regione, sarà riconosciuta

una riduzione del contributo dovuto alla CNCE, o un sostegno finanziario a valere sulle riserve della medesima CNCE e/o del FNAPE, da definirsi con le parti sociali nazionali.

Gli Enti bilaterali territoriali che non rispettino gli obblighi, quale, a titolo esemplificativo, l'invio dei bilanci al relativo Ente nazionale, o non raggiungano i parametri di funzionalità ad essi demandati dal Ccnl, verseranno l'aliquota nella misura dello 0,04% all'Ente nazionale.

Per le modalità operative e di attribuzione delle premialità, nonché per le valutazioni di sostenibilità, ferma restando l'applicazione di accordi/protocolli già in essere, si demanda ad una commissione, coadiuvata dagli enti paritetici nazionali, la stesura di un apposito regolamento, da definirsi entro 3 mesi dalla sottoscrizione della presente.

Le parti concordano una diversa tempistica del versamento da parte delle Casse Edili e Edilcasse della contribuzione Ape al FNAPE, passando dall'attuale versamento trimestrale a due versamenti: il primo dopo nove mesi ed il successivo dopo tre mesi, ferma restando la data del mese di dicembre quale data per l'ultimo versamento.

Le parti convengono che le Casse Edili rilascino alle imprese specifiche attestazioni riguardanti i versamenti effettuati, nell'anno cassa edile precedente, in termini di welfare contrattuale (0,45%), assistenza sanitaria complementare e previdenza integrativa, ai fini della misurazione della conformità di un'impresa ai criteri ambientali, sociali e di governance (rating di sostenibilità – ESG).

ALLEGATO "C-2025"

TRASFERTA

Decorrenza, ambito di applicazione e modifiche all'Art. 24 del CCNL Artigianato Edilizia e PMI:

La disciplina della "trasferta" nazionale entrerà in vigore dal 1° ottobre 2025, contestualmente all'introduzione della nuova denuncia unica, e si applicherà per i cantieri avviati successivamente a tale data.

Dalla predetta data, tale disciplina sostituirà i commi da 8 a 16 (e la successiva "dichiarazione delle parti" e "dichiarazione a verbale") della lett. A) dell'Art. 24 del presente CCNL. Restano fermi i commi da 1 a 7 della citata lett. A), incluso il principio per cui all'operaio in "trasferta" continua ad applicarsi il contratto integrativo del territorio di provenienza e il principio della eventuale integrazione retributiva da corrispondere a titolo di "indennità territoriale temporanea", nonché le "Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario" di cui alla lett. B) dell'Art. 24 del presente CCNL.

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 35, comma 3, del decreto-legge n. 189/2016 per i lavori di ricostruzione delle aree territoriali colpite dagli eventi sismici del 2016 nonché dalla normativa nazionale, regionale, territoriale, commissariale e/o prefettizia in vigore, la nuova disciplina della "trasferta" troverà applicazione in tutto il territorio nazionale e sostituirà, a decorrere dalla predetta data del 1° ottobre 2025, tutti gli accordi territoriali in materia di trasferta regionale.

Principio del "cantiere in trasferta":

La nuova disciplina troverà applicazione per i cantieri nei quali un operaio sia inviato dall'impresa in "trasferta" in un territorio di competenza di un'altra Cassa Edile/Edilcassa. Tale regolamentazione decorrerà dal primo giorno del quarto periodo di paga del suddetto primo operaio, con apposita disciplina delle contribuzioni tra Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza e Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori, come di seguito definita.

Dalla medesima data, la stessa disciplina delle contribuzioni si applicherà anche

per gli eventuali altri operai inviati in “trasferta” dall’impresa, successivamente al primo, presso il medesimo cantiere, purché la “trasferta” relativa del singolo operaio duri per almeno un intero periodo di paga mensile.

La Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza resta l’unica referente per l’impresa:

L’impresa, per gli operai in “trasferta” e per tutta la durata della stessa, continuerà a compiere tutti gli adempimenti previsti dalla contrattazione nazionale e territoriale presso la Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza, a cui competono gli adempimenti nei confronti della Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori.

Le prestazioni a favore dell’impresa saranno erogate dalla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza.

L’operaio rimane iscritto alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza:

A prescindere dalla durata della “trasferta”, l’operaio resta iscritto alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza che erogherà le prestazioni a favore del lavoratore in relazione al riconoscimento delle ore.

Gli adempimenti per le imprese e per le Casse Edili/Edilcasse sono uniformati e semplificati tramite l’uso di un apposito applicativo informatico predisposto dalla CNCE/ED (implementazione di CNCE_Edilconnect):

Tramite l’applicativo, con un unico adempimento, l’impresa comunicherà preventivamente sia alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza che alla Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori l’apertura del cantiere/avvio dei lavori. Successivamente effettuerà le denunce mensili alla Cassa Edile/Edilcassa di appartenenza e, sempre tramite l’applicativo, i dati relativi al predetto cantiere saranno visualizzati automaticamente anche dalla Cassa Edile/Edilcassa del luogo dei lavori.

In base alla data di invio del primo operaio in “trasferta”, per i primi tre periodi di paga le contribuzioni saranno imputate, automaticamente dall’applicativo, come indicato nella colonna “A” della sottostante tabella.

A decorrere dal primo giorno del quarto periodo di paga del primo operaio inviato in “trasferta”, le contribuzioni saranno imputate in base a quanto indicato nella colonna “B” della sottostante tabella anche per tutti gli operai inviati in “trasferta” successivamente al primo, purché la “trasferta” relativa del singolo operaio, duri per almeno un intero periodo di paga mensile.

Le contribuzioni afferenti alle Casse Edili/Edilcasse (di seguito CE/ED) di provenienza e del luogo di lavoro del periodo di “trasferta” sono così imputate:

Contributo	Imputazione primi tre mesi (A)	Imputazione dal quarto mese (B)
Cassa Edile (2,25%): 0,75% spese gestione e quote contrattuali	CE/ED appartenenza	CE/ED luogo lavori
Cassa Edile (2,25%): 0,45% prestazioni operai (aliquota fissata da CCNL)	0,45% CE/ED appartenenza	0,45% CE/ED appartenenza
Cassa Edile (2,25%): 1,05% premialità imprese (aliquota fissata da CCNL)	1,05% CE/ED appartenenza	1,05% CE/ED appartenenza
APE (aliquota regionale fissata da CCNL, fatta salva eventuale aliquota ridotta fissata a livello territoriale)	Aliquota CE/ED appartenenza	Aliquota CE/ED luogo lavori
Ente Unico Formazione e Sicurezza (1%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza: 0,40% formazione CE/ED luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)	CE/ED appartenenza: 0,40% formazione CE/ED luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)
Fondo territoriale qualificazione settore (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
Fondo prepensionamenti (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
Fondo incentivo occupazione (0,10%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
Sanedil (0,60%) (aliquota fissata da CCNL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza
RLST (aliquota fissata da CCPL, per le sole imprese che non abbiano RLS)	CE/ED appartenenza	CE/ED luogo lavori
Eventuali contributi territoriali aggiuntivi (ove previsti dal singolo CCPL)	CE/ED appartenenza	CE/ED appartenenza

Clausola di salvaguardia

Al fine di evitare il determinarsi di squilibri fra i rispettivi territori, qualora dall'applicazione della presente disciplina derivi, nei rapporti tra le Edilcasce/Casse Edili, uno scostamento superiore al 5% rispetto a quanto generato dall'applicazione della trasferta (considerato a consuntivo al termine di ciascun anno cassa edile), saranno effettuate le relative compensazioni tra le Edilcasce/Casse interessate.

Le Parti convengono che la Commissione di cui all'Allegato F-2025 in materia di denuncia unica edile, avrà il compito di dettare le necessarie indicazioni

per l'implementazione del sistema informatico, nonché di monitorare, anche successivamente all'entrata in vigore della trasferta prevista per il 1° ottobre 2025, l'andamento dell'istituto, al fine di proporre alle Parti Sociali anche eventuali adeguamenti che si rendessero necessari.

ALLEGATO "D-2025"

CATALOGO FORMATIVO NAZIONALE

Verbale di Accordo

premesso che:

- in attuazione di quanto previsto dall'Allegato IX del CCNL Edilizia Artigianato del 4 maggio 2022 e dall'Allegato II del CCNL Edilizia Industria del 3 marzo 2022, è stato definito, con il supporto tecnico del Formedil, il Catalogo Formativo Nazionale (di seguito anche "CFN");
- il catalogo formativo nazionale è suddiviso in tre sezioni:
 - sezione "corsi professionalizzanti";
 - sezioni "corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro";
 - sezione "altro";
- in corrispondenza di ciascun corso, il CFN indica la gratuità dello stesso o l'eventuale previsione di un contributo economico, fermo restando che i corsi indicati come gratuiti sono tali per le imprese che applicano i CCNL di settore per cui è previsto il contributo dello 0,20% al Fondo territoriale per la Qualificazione del settore;
- nella sezione "corsi professionalizzanti" sono individuati i corsi di formazione per gli operai (da effettuare presso gli Enti bilaterali di settore), per i quali soltanto trova applicazione, alle condizioni ivi previste, la normativa contrattuale sulla progressione nei livelli di inquadramento introdotta dai sopra citati Allegati (passaggio da operaio comune a operaio qualificato e da operaio qualificato a operaio specializzato, previo superamento delle verifiche finali);
- per ciascun "corso professionalizzante", viene riportata nel CFN la durata minima complessiva in ore. Le Regioni, o anche le stesse Scuole Edili/Enti Unificati territoriali, possono stabilire un diverso monte ore sulla base dei propri fabbisogni, fermo restando che, ai fini della normativa contrattuale sulla progressione nei livelli di inquadramento di cui sopra, non è possibile scendere al di sotto della soglia minima complessiva indicata nel CFN rispetto a ciascun corso;
- con riferimento al corso professionalizzante "Restauro, risanamento conservativo e corredo urbano", invece, non è indicata nel CFN la durata oraria, in

quanto prevista da bandi regionali; inoltre, per tali ultimi corsi è previsto un contributo da parte dell'impresa, laddove il costo non sia interamente coperto dal bando stesso;

- per i "corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro" non trova applicazione la sopra citata normativa contrattuale sulla progressione nei livelli di inquadramento; allo stesso fine, rientrano tra i "corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro" quelli derivanti da specifiche normative regionali;
- eventuali modifiche e/o integrazioni sui corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro in seguito alla pubblicazione dell'Accordo Stato-Regioni, di cui all'Art. 37, comma 2, del D.lgs. n. 81/08, saranno recepite automaticamente nel CFN;
- per i "corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro" non è indicata nel CFN la durata, poiché il relativo monte ore minimo è stabilito dalle normative di riferimento;
- in caso di corsi che richiedono la certificazione da effettuarsi presso enti accreditati Accredia, i costi saranno a carico del richiedente;
- i costi per conseguire l'abilitazione degli addetti alla gestione dell'emergenza presso i Vigili del fuoco sono a carico del richiedente, secondo quanto previsto dai relativi Comandi provinciali;
- nella sezione del CFN denominata "Altro" sono indicati corsi rivolti alle figure impiegatizie; tali corsi, anche laddove riguardassero gli operai, non comportano, comunque alcuna progressione nei livelli di inquadramento;

convengono quanto segue:

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

In attuazione di quanto previsto dall'Allegato IX del CCNL Edilizia Artigianato del 4 maggio 2022 e dall'Allegato II del CCNL Edilizia Industria del 3 marzo 2022, è approvato l'allegato Catalogo Formativo Nazionale (CFN).

Eventuali modifiche e/o integrazioni relative alla sezione "corsi professionalizzanti" del CFN dovranno essere preventivamente approvate con accordo delle Parti firmatarie del presente Verbale.

ALLEGATO "E-2025"

SORVEGLIANZA SANITARIA

ANAEPA CONFARTIGIANATO EDILIZIA, CNA COSTRUZIONI,
FIAE CASARTIGIANI, CLAAI EDILIZIA
ANCE, LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE
LAVORO E SERVIZI, AGCI PRODUZIONE E LAVORO
E
FENEAL-UIL, FILCA-CISL E FILLEA-CGIL

In attuazione di quanto previsto dall'Allegato IX del CCNL artigiani, sottoscritto il 4 maggio 2022 e dall'Allegato XX del CCNL Edilizia industria, sottoscritto il 3 marzo 2022;

considerato che dai dati Inail emerge che le principali patologie accertate nel settore delle costruzioni che hanno determinato il riconoscimento della malattia professionale sono le malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo che rappresentano il 70% dei casi accertati, a cui seguono le malattie dell'orecchio con l'8%, i tumori con il 4% e le malattie del sistema respiratorio con il 3%;
si conviene

di dare avvio a un progetto sperimentale di sorveglianza sanitaria, di durata annuale, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel settore delle costruzioni, relativamente alla categoria degli operai nonché di rilanciare lo svolgimento della sorveglianza sanitaria nei cantieri edili.

Entro il termine stabilito di durata annuale del progetto, le parti si incontreranno per valutare, sulla base degli esiti della sperimentazione, se prorogarlo e/o apportare modifiche.

Al fine di realizzare tale progetto, le parti sottoscrittrici concordano di mettere a disposizione risorse pari, complessivamente, a 3 (tre) milioni di euro. L'operatività del progetto vedrà il supporto degli Enti nazionali Formedil, CNCE e Sanedil nella misura di 3/4 delle risorse necessarie al suo sviluppo, mentre 1/4 delle risorse necessarie sarà messa a disposizione da parte degli Enti della sicurezza territoriali.

I suddetti 3 milioni saranno ripartiti tra gli Enti territoriali in base al criterio della massa salari, fermo restando che l'effettiva erogazione verrà corrisposta a ciascun ente territoriale sulla base del numero dei lavoratori dipendenti dalle imprese che

avranno aderito al progetto.

All'importo effettivamente corrisposto da parte degli Enti nazionali a ciascun ente territoriale che abbia aderito (3/4 della somma spettante), si aggiungerà la quota in proporzione di risorse a carico del singolo ente territoriale, nella misura di $\frac{1}{4}$ del valore complessivo (esempio: risorsa destinata a consuntivo all'Ente territoriale 100 mila euro; 75 mila euro a carico del sistema nazionale e 25 mila a carico dell'ente stesso)

A tale progetto, le imprese regolari iscritte in Cassa Edile/Edilcassa, le cui denunce e versamenti siano rispondenti alle determinazioni delle parti sociali e alle circolari della CNCE, potranno aderire su base volontaria, comunicandolo all'ente unico territoriale.

La prestazione di sorveglianza sanitaria è garantita all'impresa che si sia avvalsa o che intenda avvalersi del servizio di visite tecniche in cantiere da parte dell'Ente unificato territoriale formazione e sicurezza, manifestando a tal fine la propria disponibilità all'ente medesimo.

Il datore di lavoro potrà avvalersi di un medico competente selezionato dall'Elenco Nazionale dei medici competenti di cui all'articolo 38, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, tenuto presso il Ministero della salute, con cui il Formedil – Ente unico Formazione e Sicurezza avrà sottoscritto apposita convenzione.

In tale ipotesi, l'utilizzo del suddetto medico competente comporterà il rimborso del costo da parte del Formedil – Ente unico Formazione e Sicurezza fino a concorrenza dell'importo individuato nella predetta convenzione e, comunque, entro l'importo massimo di 100 euro.

Nell'ipotesi che il datore di lavoro intenda continuare ad avvalersi del proprio medico competente, che dovrà comunque aderire alla suddetta convenzione, verrà riconosciuto al datore di lavoro il rimborso di una somma, per le spese sostenute, fino a concorrenza dell'importo individuato nella convenzione medesima.

Nell'ambito di tale convenzione, sono ricomprese le attività di collaborazione con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi dell'azienda e dei cantieri e i relativi costi, comprovati da adeguata documentazione nonché le visite mediche di cui all'Art. 41 del D.lgs. n. 81/08 e i relativi costi.

Il medico competente, che è tenuto ad adempiere agli obblighi derivanti dal d.lgs. n. 81 del 2008, nell'espletamento del proprio incarico, dovrà aggiornare il protocollo di sorveglianza sanitaria sulla base del documento di valutazione dei rischi dell'impresa e dei rischi specifici in relazione alla mansione svolta, nonché degli eventuali esami necessari ai fini di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Per l'attuazione del progetto, saranno attivate apposite convenzioni, tramite il Fondo Sanedil, per l'effettuazione dei seguenti esami: esami ematochimici; audiometria; spirometria; ECG; Vision test; esame del rachide; alcol dipendenza, assunzione sostanze psicotrope e stupefacenti nei casi previsti dalle norme; accertamenti strumentali integrativi.

Nell'ambito del suddetto protocollo di sorveglianza sanitaria, il medico competente valuterà, quali esami mirati al rischio ricomprendere nella visita medica preventiva

preassuntiva, nella visita medica preventiva e nella visita medica periodica.

Il medico competente può valutare l'eventuale effettuazione di ulteriori esami diagnostici al lavoratore sulla base della mansione svolta.

Il medico competente, su richiesta dell'impresa, si rende altresì disponibile ad effettuare almeno due visite in cantiere, affiancato dall'RLS o dall'RLST territorialmente competenti, come previsto dall'Allegato di cui al Decreto Ministeriale n. 132/2024. In tal caso, verrà riconosciuto un rimborso per la prestazione effettuata dal medico competente nei limiti dell'importo stabilito nella convenzione.

In caso di ulteriori e specifici esami richiesti dal medico competente, i costi saranno a carico di Sanedil laddove effettuati nei centri e/o con medici convenzionati, o rimborsati secondo quanto previsto dal Sanedil stesso.

Le visite degli ambienti di lavoro effettuate dal medico competente, congiuntamente con il responsabile di servizio di prevenzione e protezione, saranno a carico dell'Ente territoriale, esclusivamente laddove effettuate con l'assistenza dello stesso. I medici competenti coinvolti nel progetto straordinario di sorveglianza sanitaria, sia quelli dell'elenco di cui al quinto periodo convenzionati con il Formedil – Ente unico Formazione e Sicurezza, sia quelli del datore di lavoro che comunque aderiscono al progetto stesso, dovranno inviare i dati anonimi e aggregati della sorveglianza sanitaria, all'ente unico Formazione e Sicurezza territoriale, entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, secondo i contenuti di cui dell'allegato 3-B del D. Lgs. n. 81/08, disponibile in formato editabile.

L'ente unico territoriale invierà tempestivamente al Formedil, entro 30 giorni dalla ricezione, i dati anonimi e aggregati della sorveglianza sanitaria. L'elaborazione di tali dati da parte del Formedil consentirà di orientare il Sanedil nella definizione delle visite di sorveglianza sanitaria e dei pacchetti di prevenzione mirati alla riduzione delle malattie professionali.

L'ente territoriale può mettere a disposizione appositi servizi gratuiti per effettuare gli esami della sorveglianza sanitaria, quali, ad esempio, i camper o il software del Formedil Construction Digital service (CDS), utile per la gestione delle scadenze, comprese quelle riguardanti la sorveglianza sanitaria.

Al Sanedil è affidato anche il compito di definire ed erogare appositi "pacchetti prevenzione" rivolti agli operai.

I pacchetti prevenzione sono definiti anche sulla base dei dati che l'Inail fornisce periodicamente sull'andamento delle malattie professionali nel settore edile, da effettuarsi gratuitamente una volta l'anno.

Per gli operai di età superiore ai 50 anni, saranno previsti, comunque, pacchetti per la prevenzione delle malattie cardiache.

Le Parti sottoscrittrici istituiranno un osservatorio per il monitoraggio dei dati che sarà gestito congiuntamente dal Formedil e dal Sanedil.

ALLEGATO "F-2025"

MODELLO DI DENUNCIA UNICA EDILIZIA (D.U.E.)

Premesso che:

- ANAEPA Confartigianato Edilizia, CNA Costruzioni, Fiae Casartigiani, Claa Edilizia, Feneal Uil, FILCA CISL e FILLEA CGIL hanno rinnovato gli ultimi CCNL in una ottica di innovazione del settore e del sistema bilaterale, soprattutto delle Casse Edili/Edilcasse, quale strumento di regolarità contributiva, rafforzandone la funzione pubblicistica;
- le parti sociali sono interessate a una sempre maggiore regolarità e ad una maggiore trasparenza dell'intero settore e nei confronti di soggetti terzi e Pubbliche Amministrazioni;
- già nella delibera del Comitato della Bilateralità n. 2/2015 era stato ripreso il principio del rispetto delle ore, che prevede che la condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia un numero di ore lavorate e non lavorate, non inferiore a quello contrattuale; che la somma delle ore lavorate e non lavorate non deve essere inferiore al monte ore lavorabili, computato mese per mese; che il numero delle ore di lavoro deve essere commisurato rispetto all'orario ordinario di lavoro e come previsto da norma di legge e contratto;
- i principi della delibera sopracitata sono stati più volte ripresi dalla CNCE, in particolare nelle Circolari n. 792/2021 e n. 797/2021;

Le parti sociali concordano che:

l'omogeneizzazione e la semplificazione sono gli strumenti che possono tutelare maggiormente imprese e lavoratori, rendendo più competitivo il nostro sistema bilaterale. In particolare, il modello di denuncia unica presso le Casse Edili/Edilcasse, potrà ridurre in maniera significativa gli effetti negativi, a danno dei lavoratori e delle imprese regolari, derivanti dai fenomeni sempre più diffusi di evasione ed elusione contributiva e dumping contrattuale oltretutto dalla mole dei contenziosi determinati dall'attività di recupero crediti.

La definizione del Modello di Denuncia Unica in edilizia può diventare funzionale al possibile utilizzo del cd. F24, dopo aver verificato l'effettiva possibilità di compensare i debiti verso la Cassa Edile/Edilcassa con crediti di natura fiscale e/o previdenziale vantati dalle imprese nei confronti dell'INPS e/o dell'Agenzia delle Entrate.

Pertanto, le parti concordano che il nuovo modello di denuncia unica presenterà, al fine di rendere effettivamente uniformi procedure e comportamenti di tutte le Casse Edili/Edilcasse, i seguenti elementi obbligatori e bloccanti:

- a) Ore ordinarie: verifica su ore lavorabili nel mese, decurtate da ore assenza correttamente imputate e verificate;
- b) Permessi non retribuiti: esimente bloccante limite 40 h annue;
- c) Permessi retribuiti: fermo restando quanto previsto all'Art. 7 del presente CCNL con riguardo alla tempistica della fruizione degli stessi, esimente bloccante limiti 88 h;
- d) Ferie: fermo restando quanto previsto dell'Art. 18 del presente CCNL con riguardo alla tempistica della fruizione delle stesse, esimente bloccante limite 160 h;
- e) E.V.R.: ferma restando la non incidenza dell'EVR sui singoli istituti, ivi compreso il TFR, introduzione di un campo ("flag") relativo alla dichiarazione aziendale circa il pagamento dello stesso, se spettante in base alla normativa applicabile;
- f) CCNL applicato bloccante;
- g) CIPL applicato bloccante;
- h) Ore malattia – bloccante con obbligo di verifica codice certificato;
- i) Trasferta: secondo la nuova formulazione dell'art.24 del presente CCNL.

Tutte le esimenti si intendono riferite ad anno solare/civile.

Le parti convengono che:

a decorrere dalla firma del presente rinnovo del CCNL viene istituita una Commissione paritetica delle parti sociali, composta da 12 componenti, ivi inclusi i Segretari Generali delle Organizzazioni sindacali, con il supporto della CNCE della durata di sei mesi, per la definizione del modello di denuncia unica che avrà, tra i suoi compiti, il compito di valutare ed elaborare le soluzioni tecniche per le ipotesi di cui alle lettere c) e d), le analisi relative all'impatto della nuova disciplina, con adeguamento da parte della Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili/Edilcasse del software EDILCONNECT, la definizione di una anagrafica degli impiegati ai soli fini del corretto adempimento nei confronti del Sanedil e del Prevedi. Il nuovo sistema di Denuncia Unica potrà tener conto delle analisi precedentemente svolte dalla Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili/Edilcasse, presentate nel documento Ipotesi Denuncia Unica l'11 Aprile 2017.

Tale sistema di Denuncia Unica Edile, a seguito delle risultanze della Commissione di cui sopra, entrerà in vigore a decorrere dal 1° ottobre 2025.

ALLEGATO "G-2025"

FONDO ARTIGIANATO QUALIFICAZIONE E SVILUPPO

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di favorire la crescita, lo sviluppo e la conseguente qualificazione delle Imprese dell'Artigianato Edile, le Parti convengono che a decorrere dal 1° ottobre 2025, presso ogni Cassa Edile e Edilcassa, viene costituito il "Fondo Artigianato Qualificazione e Sviluppo" (FAQS).

Le Parti convengono altresì sull'opportunità di introdurre, all'interno del FAQS, una misura assistenziale a favore degli imprenditori le cui imprese applicano il presente CCNL, che nel corso della loro attività lavorativa, si trovino temporaneamente impossibilitati a esercitare la propria funzione.

La previsione è volta a garantire un sostegno economico nei casi in cui particolari eventi determinino una condizione di inabilità temporanea che impedisca l'esercizio dell'attività professionale, per un periodo minimo significativo.

L'intervento avrà carattere solidaristico e si inserisce nella cornice delle prestazioni previste in ambito bilaterale, a riconoscimento della centralità della figura imprenditoriale anche sotto il profilo della tutela nei momenti di fragilità.

Il Fondo, che sarà alimentato da un versamento mensile a carico delle Imprese di € 2,00 (due) per ogni dipendente in forza a decorrere dal 1° ottobre 2025, garantirà alle Imprese attraverso compensazioni con i versamenti alla Cassa Edile o Edilcassa, le premialità previste dal presente Contratto e dagli Accordi territoriali di II° livello. Il "Fondo Artigianato Qualificazione e Sviluppo" dovrà essere parte integrante dello Schema di Bilancio delle Edilcasse/Casse Edili.

Alla sottoscrizione del presente CCNL verrà costituita una apposita "Commissione qualificazione del settore artigiano" nazionale e paritetica che definirà, entro tre mesi, il Regolamento e le modalità organizzative del Fondo, nonché quanto previsto dall'allegato I-2025 in relazione alle misure della premialità.

Le Parti verificheranno, nell'ambito del complessivo Sistema Edile nazionale, se in fase di prima applicazione il "Fondo Artigianato Qualificazione e Sviluppo", a copertura dell'anno edile 2025/26, potrà essere finanziato anche da una quota parte di quanto accantonato e non utilizzato al 30 settembre 2025, dal Fondo territoriale formazione di settore in base alle previsioni del punto 2) dell'art.2 del Regolamento del Fondo stesso.

ALLEGATO "I-2025"

PROTOCOLLO ORARIO DI LAVORO E PREMIALITÀ IMPRESE

Nei limiti e fermo restando quanto previsto dall'art.22 e dall'art.57 del vigente CCNL, considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di una migliore organizzazione del lavoro, le aziende con i requisiti previsti dall'Allegato "A-2025" hanno la possibilità di rimodulare l'orario di lavoro, in base a quanto previsto dal presente articolo, solo per determinati periodi di tempo e nei seguenti casi:

- a) in presenza di periodi di maggiore intensità lavorativa, anche ai fini del rispetto degli obiettivi e delle scadenze previste dal Next Generation Eu;
- b) in caso di avversità atmosferiche (temperature elevate, ghiaccio o neve, ecc..) che non consentono l'accesso agli ammortizzatori sociali, al fine di garantire il recupero psico – fisico e la maggiore tutela della salute dei lavoratori.

La rimodulazione dell'orario, che dovrà essere preceduta da una preventiva comunicazione ai dipendenti nonché alle RSA o RSU, laddove presenti e, per il tramite delle Associazioni territoriali artigiane, alle OO.SS. territorialmente competenti, prevederà a fronte del superamento dell'orario contrattuale, di cui al comma 2 dell'art.6, la corresponsione delle maggiorazioni previste all'art.22. Le OO.SS., attraverso le Associazioni territoriali artigiane, potranno richiedere un apposito incontro al fine di addivenire ad una eventuale intesa.

Le ore di straordinario concorrono al limite delle 250 ore annuali di straordinario previsto dal contratto e dalla normativa vigente.

Le aziende con i requisiti di cui all'Allegato "A-2025" che attuano tale procedura, a decorrere dal 1° gennaio 2026 potranno accedere al *"Fondo Artigianato Qualificazione e Sviluppo"* costituito presso ogni Cassa Edile ed Edilcassa, per le sole ore eccedenti il regime ordinario di lavoro e con il limite delle 250 ore annuali previsto dalla normativa vigente. Il Fondo prevederà un contributo, attraverso la compensazione sulla contribuzione delle Casse Edili/Edilcassa.



CNCE
Commissione nazionale Paritetica per le casse edili

Roma, via Antonio Giuseppe Guattani, 24
tel: 06852614 –e-mail: info@cnce.it

www.cnce.it