



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA PICCOLE E MEDIE IMPRESE E ARTIGIANE COOPERATIVE DEL
COMPARTO DELL'EDILIZIA

Periodo di validità dal 1° giugno 2020 al 31 maggio 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 01 giugno 2023– Scadenza: 30 maggio 2026

RINNOVATO

Decorrenza: 01 giugno 2026– Scadenza: 30 maggio 2029

Il giorno 19 giugno 2026 in Roma presso la sede di Unimpresa sita in via Barberini, 96, a conclusione delle trattative avviate il 12 gennaio 2026 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale e direzione generale in Roma, codice fiscale 90024240633, rappresentata dal direttore generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

UNIAP - Unione Nazionale Aziende e Attività Professionali con sede legale in Roma, codice fiscale 95036160638, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Fortunato;

IMPRESA INDUSTRIA con sede legale in Roma, codice fiscale 96528090580, rappresentata dal Presidente Nazionale Michele Malafronte;

ASSIDAL - Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative con sede legale in Città Sant'Angelo (PE), codice fiscale 91131060682, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto;

A.I.F.E.C.S. Associazione Italiana Formatori e Consulenti Sicurezza con sede legale in Milano, codice fiscale 97857910158, rappresentata dal Legale Rappresentante pro-tempore Laura Cioni;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

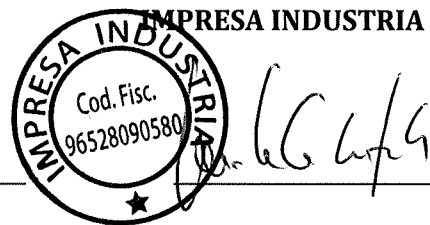
CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella,

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini. L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

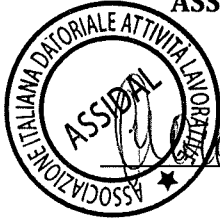
Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 19 giugno 2026

UNIMPRESA



ASSIDAL



A.I.F.E.C.S.



CONF.A.I.L.



INDICE

Disciplina Generale

Campo di applicazione - Osservatorio Nazionale ed Osservatori Regionali - Sistemi di concertazione e di informazione - Ente Bilaterale EBIN.PMI - Fondo Interprofessionale FONARCOM - UNI.CO.AS.CO Codice **W466**.

Parte prima

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

- Art. 1 - (Documenti e Assunzioni)
- Art. 2 - (Documenti)
- Art. 3 - (Periodo di prova)
- Art. 4 - (Mutamento di mansioni)
- Art. 5- (Mansioni promiscue)
- Art. 6 - (Orario di lavoro)
- Art. 7 - (Riposi annui)
- Art. 8 - (Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa)
- Art. 9 - (Flessibilità di orario e lavoro a turni)
- Art. 10 - (Riposo settimanale)
- Art. 11 - (Soste di lavoro)
- Art. 12 - (Sospensione e riduzione di orario)
- Art. 13- (Recuperi)
- Art. 14- (Divisore Orario)
- Art. 15- (Elemento economico territoriale)
- Art. 16- (Lavoro a cottimo)
- Art. 17- (Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e nei subappalti)
- Art. 18- (Ferie)
- Art. 19- (Gratifica natalizia)
- Art. 20- (Festività)
- Art. 21- (Accantonamenti presso la Cassa Edile del Lavoro)
- Art.22- (Lavoro straordinario, notturno e festivo)
- Art. 23- (Indennità per lavori speciali disagiati)

Art. 24- (Trasferta)
Art. 25- (Elementi della retribuzione)
Art. 26 - (Modalità di pagamento)
Art. 27- (Trattamento in caso di malattia)
Art. 28- (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)
Art. 29- (Congedo matrimoniale)
Art. 30- (Aspettativa)
Art. 31- (Anzianità professionale edile)
Art. 32- (Conservazione degli utensili)
Art. 33- (Preavviso)
Art. 34- (Indennità in caso di morte)
Art. 35- (Controversie - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato)
Art. 36- (Reclami)
Art. 37- (Comitati tecnici paritetici per le controversie)
Art. 38- (Trattamento di fine rapporto)
Art. 39 - (Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro)
Art. 40 - (Formazione professionale)
Art. 41 - (Quote sindacali)
Art. 42 - (Accordi locali)
Art. 43 - (Cassa Edile del Lavoro)

Parte seconda

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

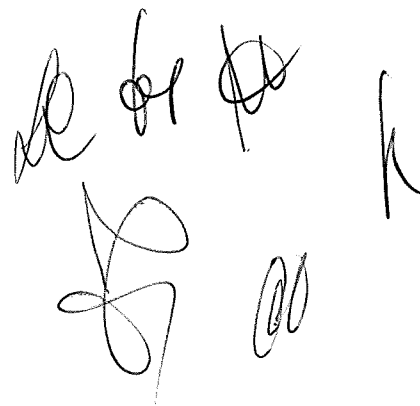
Art. 44 - (Assunzione)
Art. 45 - (Documenti)
Art. 46 - (Periodo di prova- contratto a tempo determinato)
Art. 47 - (Orario di lavoro)
Art. 48 - (Elementi del trattamento economico globale)
Art. 49 - (Stipendio minimo mensile)
Art. 50 - (Elemento economico territoriale)
Art. 51 - (Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario)
Art. 52 - (Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato)
Art. 53 - (Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria)
Art. 54 - (Indennità di cassa e maneggio denaro)
Art. 55 - (Mense aziendali)
Art. 56 - (Aumenti periodici di anzianità)
Art. 57 - (Lavoro straordinario, notturno e festivo)
Art. 58 - (Trasferta)
Art. 59 - (Mutamento mansioni)

Art. 60 - (Pagamento della retribuzione)
Art. 61 - (Giorni festivi e riposo settimanale)
Art. 62 - (Ferie)
Art. 63 - (Tredicesima mensilità)
Art. 64 - (Premio annuo)
Art. 65 - (Premio di fedeltà)
Art. 66 - (Trattamento in caso di malattia)
Art. 67 - (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale)
Art. 68 - (Congedo matrimoniale)
Art. 69 - (Aspettativa)
Art. 70 - (Trattamento di fine rapporto)
Art. 71 - (Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale)
Art. 72 - (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
Art. 73 - (Indennità in caso di morte)
Art. 74 - (Certificato di lavoro)
Art. 75 - (Controversie)
Art. 76 - (Quote sindacali)

Parte terza

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

Art. 77 - (Classificazione dei lavoratori)
Art. 78 - (Quadri)
Art. 79 - (Lavoro delle donne e dei fanciulli)
Art. 80 - (Chiamata e richiamo alle armi)
Art. 81 - (Diritti)
Art. 82 - (Tutela della dignità personale dei lavoratori)
Art. 83 - (Sicurezza del lavoro)
Art. 84 - (Rappresentante per la sicurezza)
Art. 85 - (Aspettative)
Art. 86 - (Diritto allo studio)
Art. 87 - (Assenze e permessi)
Art. 88 - (Provvedimenti disciplinari)
Art. 89 - (Passaggio da operaio ad impiegato)
Art. 90 - (Cessione, trapasso e trasformazione di azienda)
Art. 91 - (Cariche sindacali e pubbliche)
Art. 92 - (Previdenza integrativa)
Art. 93 - (Contratto a Tempo Determinato)
Art. 94 - (Distacco temporaneo)
Art. 95 - (Somministrazione di lavoro)
Art. 96 - (Apprendistato Professionalizzante)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials.

Art. 97 - (Lavoro a tempo parziale)

Art. 98 - (Prestazioni sanitarie integrative del Servizio sanitario nazionale) – Fondo UNIHELSE

Art. 99 - (Disposizioni generali)

Art. 100 - (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore)

Art. 101 - (Aumenti retributivi e minimi di paga base e stipendio)

Art. 102 - (Una tantum)

Art. 103 - (Decorrenza e durata)

Art. 104 - (Esclusiva di stampa)

ALLEGATI: 1; 2; 3; 4 - ALLEGATO "B"

PREMESSA:

Le Parti considerano obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni sindacali che crei condizioni di competitività e produttività tali da contribuire a rafforzare il sistema del settore delle costruzioni;

- ritengono essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità e il rispetto delle regole stabilite;

- ribadiscono, fermo restando il ruolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di prossimità e aziendale per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantirne una maggiore certezza ed esigibilità.

- concordano che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

- condividono che la contrattazione collettiva aziendale debba assicurare risposte condivise agli specifici contesti regionali e/o territoriali e per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, concordati fra le Parti.

Contratto territoriale aziendale e di prossimità

1. Il ruolo della contrattazione di secondo livello, territoriale di prossimità e aziendale, va rafforzato, ritenendola strategica per dare risposte a specificità diversificate, nei limiti dettati dalla legge e dal presente C.C.N.L.

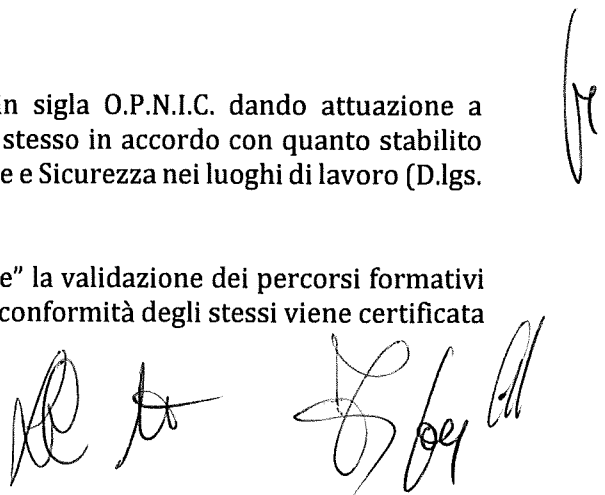
2. Il livello di contrattazione di prossimità ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:

- criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative;

- organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro.

Le Parti, inoltre, si danno atto che:

- ✓ hanno costituito l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N.I.C. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPNIC stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/08 e s.m.i.);
- ✓ hanno deciso di delegare alla "Commissione Nazionale" la validazione dei percorsi formativi in tema di contenuti didattici conformi alla norma. La conformità degli stessi viene certificata attraverso apposita procedura;



- ✓ nelle more di quanto previsto dal D.lgs. 276/2003 e D.P.R. 177/2011 – “Commissione di Certificazione” offre il servizio di Certificazione dei Contratti di Lavoro, e la Certificazione di Rinunce e Transazioni in sede di certificazione del Contratto. Tale servizio viene erogato attraverso la “Commissione di Certificazione”;
- ✓ in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 “*Atri soggetti*” formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell’R.L.S. anche in modalità E-Learning.

ENTE BILATERALE – EBIN.PMI

L’Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI, disciplinato da apposito Statuto e Regolamento ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello Regionale e coordinarne l’attività, verificandone la coerenza degli statuti e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all’analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere e attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l’incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del D.Lgs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l’interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l’analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell’assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le Parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare e adottare iniziative che rispondano all’esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all’Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all’Ente Bilaterale Nazionale;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell’interno, Ministero del Lavoro, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;

- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e della commissione paritetica nazionale;
- p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle Parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente Contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
- q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
- r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
- s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli Enti Bilaterali territoriali;
- t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;
- u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;
- v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT.

Gli organi statutari degli Enti Bilaterali Nazionale e Regionale saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente C.C.N.L.

La bilateralità, prevista nel presente C.C.N.L., è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del C.C.N.L. stesso. L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione. Per la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici di cui al titolo II del presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni firmatarie del presente Contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS con Circolare n. 112 del 30/12/2024. La misura del contributo e le procedure di esazione sono di seguito indicate. La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposite intese, in

rapporto agli scopi sopraindicati.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,20% di paga base, di cui lo 0,15% a carico del datore di lavoro e lo 0,05% a carico del lavoratore per 13 mensilità.

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale e del fondo Sanitario Integrativo denominato UNIHELSE.

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) come Ente Bilaterale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA con Circolare n. 112 del 30/12/2024, per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBPM**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente C.C.N.L. e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.15 % della paga base mensile per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il T.F.R. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part- time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

UNI.CO.AS.CO. (Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. - (Codice **W466**)

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " **W466** " sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "**W466**", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "ImportoContributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

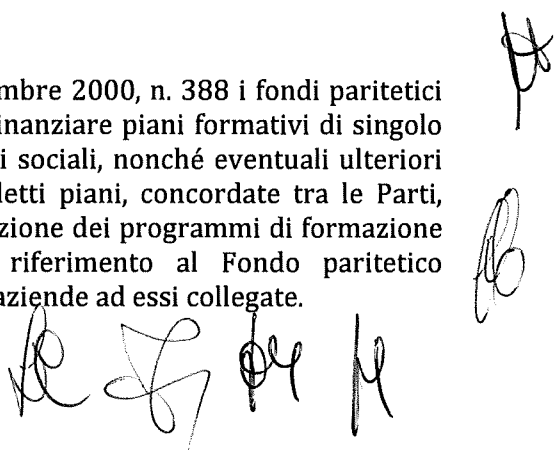
Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

Fondo Interprofessionale - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le Parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le Parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

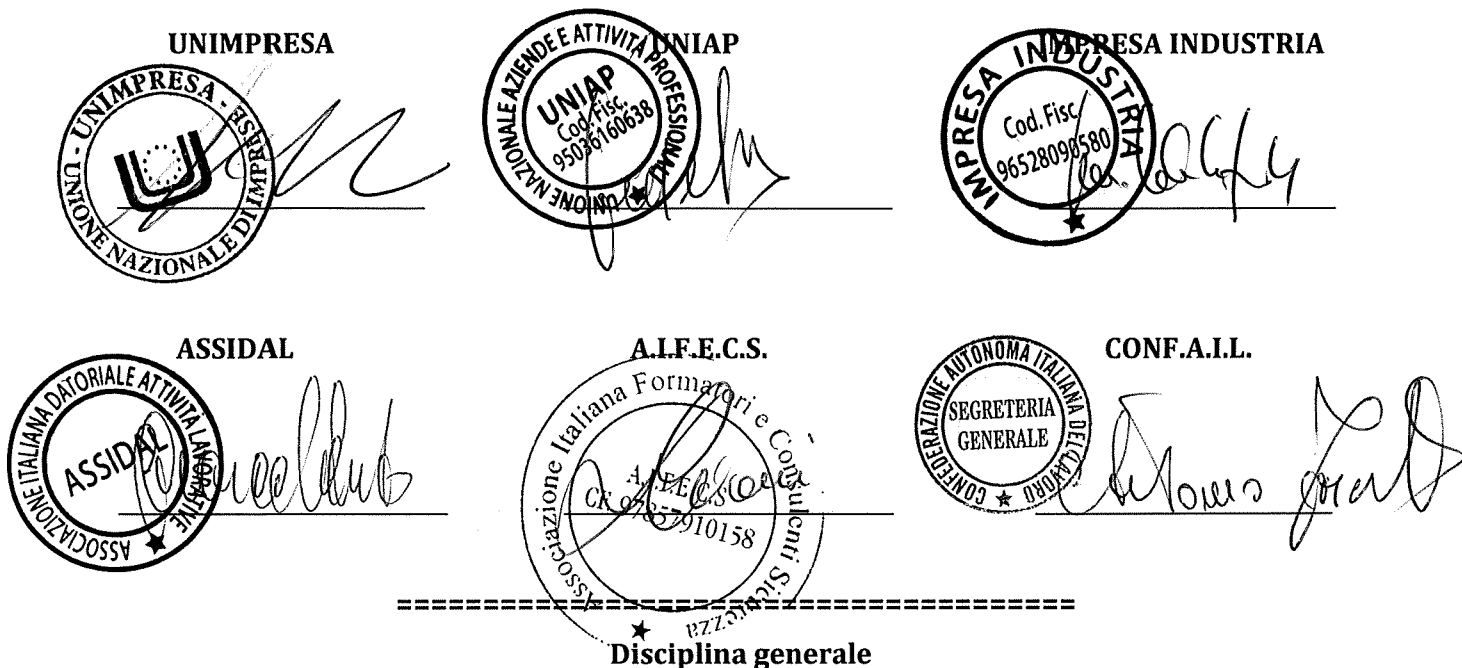


CASSA EDILE DEL LAVORO

Le Parti, si danno atto di operare con la Cassa Edile denominata Cassa Edile del Lavoro.

Letto e sottoscritto

Roma, 19 giugno 2026



Campo 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 piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa, che operano nel settore delle costruzioni edili e affini. In particolare, le attività e/o mestieri interessati dal presente C.C.N.L. sono le seguenti:

- 1) costruzioni edili ovvero costruzioni di fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità, ad uso pubblico, ad uso 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 e in ferro, l'impianto e il carico, lo scarico di cantieri e di opere provvisorie in genere e lo sgombero dei materiali;
- 2) progettazione di lavori di opere edili;
- 3) decorazione e rivestimenti in legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali, artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico e altri rivestimenti, applicazione di tappezzerie;
- 4) pavimentazione in cemento, marmette, marmo, legno, pietre naturali, seminato, gomma, bollettinato, linoleum;
- 5) intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, doratura, argentatura, laccatura e simili;
- 6) preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, feltri, bitume, cartoni e simili, con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- 7) lavori murali per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- 8) posa in opera di attrezzature varie di servizio;
- 9) spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, facciate di edifici, monumenti, sgombero della neve da tetti e da superfici di varia natura;

- 10) pozzi d'acqua - scavati, trivellati, realizzati con sistema autoaffondante - per uso potabile, industriale o irriguo;
- 11) costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, impianti di depurazione e simili;
- 12) costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade di ogni tipologia, compreso lo sgombero della neve e altri materiali;
- 13) sgombero di materiali di vario genere rientrante nel settore edile;
- 14) esecuzione di segnaletica stradale orizzontale;
- 15) posa in opera di segnaletica;
- 16) costruzione, manutenzione e demolizione di strade ferrate e tranvie;
- 17) costruzione, installazione, demolizione di cisterne e serbatoi interrati in metallo, in cemento armato ovvero altro materiale per il contenimento di qualsiasi tipologia di liquido;
- 18) costruzione, manutenzione, irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- 19) costruzione di linee elettriche e telefoniche;
- 20) messa in opera di pali, tralicci e simili;
- 21) costruzione di opere marittime, lacuali e lagunari in genere;
- 22) scavi, rinterri e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni di gas, acqua, telefonia e simili;
- 23) realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose, franose, di terreni allagabili e di terreni a rischio di dissesto idrogeologico;
- 24) attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato;
- 25) movimenti di terra, scavi, anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili;
- 26) demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- 27) demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- 28) manutenzione ordinaria e/o straordinaria, restauro e restauro-artistico di opere edili, di beni mobili e immobili di opere tutelate;
- 29) costruzione, manutenzione e restauro di fabbricati ad uso abitazioni urbani e rurali, ad uso agricolo, commerciale, industriale, di opere monumentali;
- 30) attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili;
- 31) altre attività complementari e sussidiarie inquadrabili con quelle sopra menzionate.

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, ai 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 sub-appalti 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 a UNIMPRESA e OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Le Parti firmatarie inoltre ritengono utile e necessario produrre occasioni di confronto e approfondimento sui temi rilevanti della politica economica (con particolare riferimento al settore delle costruzioni nel Mezzogiorno e ai grandi interventi infrastrutturali e di risanamento urbano e 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 OO.SS. e UNIMPRESA 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 e informazioni relative alle dinamiche del mercato del lavoro (con specifico riferimento all'uso di C.i.g. 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 i 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 6 mesi dalla stipula del Contratto per individuare praticabili soluzioni alternative procedendo, in via sperimentale, alla costituzione di Comitati Regionali tra UNIMPRESA e OO.SS. 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 a 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 e opportuna la costituzione di una speciale sezione edile.

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale viene costituito un Comitato paritetico di gestione, composto da sei membri di UNIMPRESA e OO.SS.

Sistemi di concertazione e di informazione

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.

Livello nazionale

In occasione degli incontri 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 e 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 e 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.

Livello territoriale

A livello territoriale che coincide con quello provinciale 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 ed occupazionali del settore, ai problemi relativi alla formazione e alla riqualificazione professionale, con specifico riferimento alla 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.

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:

- le imprese informeranno UNIMPRESA e le OO.SS. territoriali sulla eventuale eccedenza di manodopera nonché sulle prevedibili offerte di lavoro;
- UNIMPRESA e le OO.SS. territoriali opereranno, anche con il contributo della informazione degli Organismi paritetici (Edili Casse, scuole edili) affinché la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile;
- le Parti sono impegnate, laddove ne esistono i presupposti, a sperimentare forme di orientamento e agevolazione della ricollocazione in altre imprese artigiane del lavoro in esubero.

Parte Prima

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 1- (Documenti e Assunzioni)

I datori di lavoro delle imprese artigiane possono assumere tutti i lavoratori direttamente senza chiedere il preventivo nulla osta alla sezione circoscrizione per l'impiego.

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare:

- il libretto di lavoro;
- i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- fotocopia del codice fiscale;
- la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie e il libretto personale;
- la documentazione comprovante il diritto all'assistenza malattia;
- la documentazione eventuale relativa ai versamenti effettuati a suo favore per vacanze annuali, premio natalizio, riposi annui.

Il datore di lavoro ha diritto di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Durante il rapporto di lavoro l'operaio deve comunicare e documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari.

Il datore di lavoro rilascia ricevuta della documentazione trattenuta.

L'operaio dichiara al datore di lavoro la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti intervenuti.

Contestualmente all'assunzione il datore di lavoro deve registrare il lavoratore sul libro matricola e consegnargli una dichiarazione in cui si evidenzia il numero di matricola attribuito.

Il datore di lavoro deve comunicare, entro il giorno precedente l'assunzione, alla sezione circoscrizionale per l'impiego utilizzando il modulo predisposto UNILAV.

I datori di lavoro ai fini della comunicazione suddetta possono avvalersi di professionisti abilitati all'esercizio della professione o all'Associazione imprenditoriale a cui aderiscono o conferiscano mandato. I datori di lavoro che intendono affidare (Professionisti o Associazioni di imprenditori) il compito di trasmettere la comunicazione di assunzione dovranno:

- rilasciare una delega specifica per tale adempimento.

I professionisti o associazioni di imprenditori incaricati di quanto suddetto dovranno:

- trasmettere l'elenco dei datori di lavoro che hanno rilasciato le deleghe garantendo la veridicità con dichiarazione di responsabilità;
- trasmettere i nominativi e la firma delle persone abilitate a sottoscrivere le comunicazioni e le dichiarazioni.

Finito il rapporto di lavoro, il datore di lavoro restituisce al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua pertinenza.

In ogni caso, l'assunzione dei lavoratori avviene in riferimento alle normative di legge vigenti.

Il rapporto di impiego si costituisce con lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- la data di assunzione;
- la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'apposizione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- il contratto nazionale di lavoro applicato;
- la sede di lavoro;
- gli estremi di registrazione previsti dalla legge.

Art. 2- (Documenti)

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

E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari, alle deduzioni e detrazioni fiscali.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi. Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Art. 3- (Periodo di prova)

L'assunzione al lavoro di ogni singolo operaio si intende effettuata con un periodo di prova pari a 20 giorni di effettivo lavoro per operai di IV livello, a 15 giorni di effettivo lavoro per gli operai specializzati, a 10 giorni di effettivo lavoro per gli operai qualificati e 5 giorni di effettivo lavoro per gli altri operai. Durante tale periodo è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto a indennità.

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione e 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 20 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità. La fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria di inquadramento, deve essere fatta per iscritto all'atto dell'assunzione. Il periodo di prova non riguarda 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 5 anni.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato. La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

Art. 4- (Mutamento di mansioni)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e successive modifiche e integrazioni, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione (art. 35) costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle Parti sociali firmatarie del presente C.C.N.L. aventi il codice del sistema UNIEMENS tra i quali l'Ente Bilaterale EBIN.PMI La commissione è denominata "Commissione di Certificazione", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., avviano trattative con le RSU/RSA e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

L'operaio che viene adibito a mansioni per cui è stabilita una retribuzione maggiore a quella cui ha diritto percepirà la retribuzione relativa alla nuova mansione.

Se la mansione è esplicata per oltre 2 mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni, salvo che l'assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

I passaggi di qualifica devono essere annotati sul libretto di lavoro con l'indicazione della data di decorrenza.

L'operaio adibito a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore percependo la relativa retribuzione.

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

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 e comunicata per iscritto al lavoratore.

Art. 6- (Orario di lavoro)

Per l'orario di lavoro valgono le norme legislative con le varie deroghe ed eccezioni.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua ripartito su 5 giorni, 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, fatte 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 6 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.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile e 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.

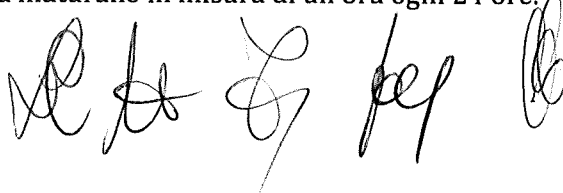
Art. 7- (Riposi annui)

I lavoratori hanno diritto a riposi annui individuali di 88 ore per ogni anno solare, nel seguente modo:

- a) i permessi per complessive 88 ore potranno essere usufruiti nell'arco dell'anno, preferibilmente nei mesi invernali, in considerazione delle condizioni meteorologiche, coordinandoli con il meccanismo della Cassa Integrazione guadagni INPS;
- b) determinazione dell'orario di lavoro in 35 ore settimanali per un periodo di 8 settimane consecutive a decorrere dal primo lunedì di dicembre.

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

Per gli operai discontinui 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 artt. 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 su:

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di carovane 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 e maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'art. 24.

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

- 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:
 - 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.

Nel caso in cui le ore di cui al 1° 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 6° comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al 5° 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 un'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 all'Art.14 presente Contratto.

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.

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 € 0,93 giornalieri. 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.

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 e una più rapida esecuzione dei lavori, tra l'impresa e 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.

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 e 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 sempreché 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 7 giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con la RSU/RSA, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

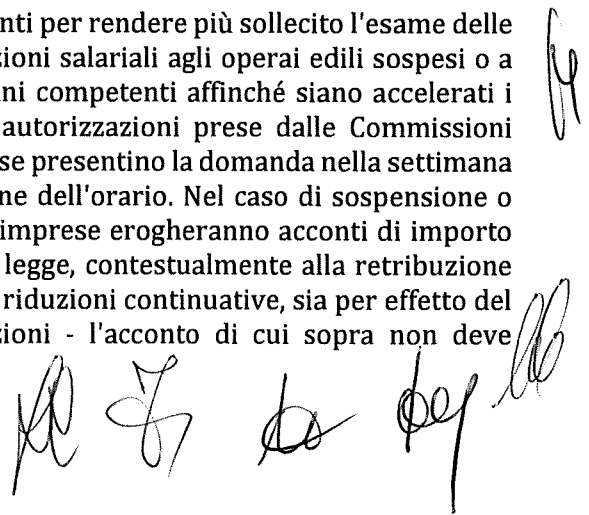
Art. 11- (Soste di lavoro)

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 e i criteri previsti dal successivo art. 12. Qualora la sosta o le soste nel loro complesso superino le 2 ore nella giornata, per il periodo di permanenza in cantiere, comprese le prime 2 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 Parti si impegnano a intervenire presso gli Organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o a orario ridotto. Le Parti interverranno altresì presso gli Organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni di autorizzazioni prese dalle Commissioni competenti. Inoltre, le Parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione dell'orario. Nel caso di sospensione o riduzione di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali, dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve



comportare l'esposizione dell'impresa per un periodo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS. In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale dell'INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

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 forza maggiore 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- Divisore Orario

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria (comprensivi dell'indennità di caropane per i lavori pesanti) di cui alla **tabella Allegato 1** che forma parte integrante del presente articolo.

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

- per gli operai di produzione e 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 o simili: a 1/173 della contingenza mensile.

Art. 15- (Elemento economico territoriale)

Per le particolari caratteristiche della prestazione in edilizia e con riferimento alle diverse situazioni produttive, dell'occupazione e ambientali delle singole circoscrizioni territoriali, la Contrattazione Collettiva Territoriale dovrà tener conto di una indennità nelle misure in atto alla data di stipula del contratto stesso. Restano fermi, in aggiunta alle indennità di cui sopra, i superminimi e le altre differenze retributive vigenti per singole mansioni o per particolari categorie di lavoro.

Nei casi particolari in cui nella struttura retributiva complessiva le indennità sopra dette non sono identificabili, esse debbono intendersi corrisposte fino a concorrenza delle indennità suddette e la parte eventualmente eccedente considerata come super minimo.

UNIMPRESA e OO.SS. territoriali aderenti a UNIMPRESA e OO.SS. nazionali contraenti, potranno concordare, per la circoscrizione di propria competenza, l'Elemento economico territoriale entro la percentuale massima stabilita a livello nazionale dalle Associazioni nazionali contraenti, secondo criteri e modalità di cui all'art. 42.

Viene confermato che, per la vigenza del presente contratto, UNIMPRESA e OO.SS. territoriali aderenti a UNIMPRESA e OO.SS. 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'E.v.r. è fissato dalle Parti sociali firmatarie nazionali nella misura del 6% dei minimi in vigore alla data del 1° giugno 2026.

L'Elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente Contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Le Parti convengono che l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), riconosciuto a livello territoriale in applicazione al presente C.C.N.L., ha le caratteristiche di cui al D.P.C.M. del 22 gennaio 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 marzo 2013 ovvero risulta essere una erogazione collegata alla retribuzione di produttività.

Clausola di salvaguardia aziendale

Fermo restando che il 2° livello di contrattazione è e rimane quello territoriale, le Parti sottoscrittrici del presente accordo concordano nella possibilità che le imprese, che abbiano un andamento economico negativo rispetto ai parametri concordati dal livello territoriale, possano ridurre gli importi erogati a titolo di E.v.r., secondo le modalità definite a livello territoriale, sulla base delle linee guida che il livello nazionale definirà, tenendo conto, comunque, che la richiesta dovrà essere attivata su iniziativa della singola impresa e che la verifica della sussistenza delle dichiarazioni dell'impresa avvenga esclusivamente presso la sede di una delle Associazioni di UNIMPRESA con le OO.SS. territorialmente competenti, al fine di sottoscrivere un verbale contenente le eventuali quantità erogabili.

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 da calcolarsi tenendo conto di quanto previsto dall'Art. 14 e ai cottimisti una maggiore retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base da calcolarsi tenendo conto di quanto previsto dall'Art. 14.

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 e affisse all'Albo del cantiere ove possibile.

A essi dovrà essere altresì comunicato:

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

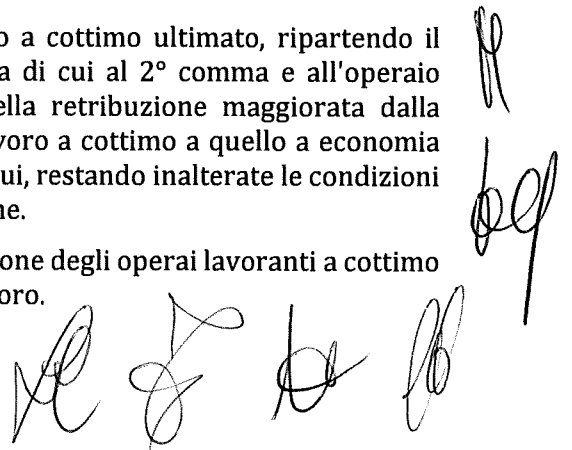
Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori e in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione e la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal 2° 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 2° comma e 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 a economia non ha 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 artt. 34 e 39 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 a 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)

Le Parti si danno atto di dare piena attuazione a quanto previsto dal nuovo codice (D.lgs. 36/2023) nel caso di appalti pubblici. In tutti i casi l'appaltatore principale rimane responsabile nei confronti del committente per l'intero lavoro, inclusa la parte subappaltata. L'appaltatore e il subappaltatore devono coordinarsi per la sicurezza in cantiere (art. 89 T.U. Sicurezza).

A) L'impresa artigiana appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e 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 e 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 e 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'art. 42 dello stesso.

L'impresa artigiana è tenuta a comunicare alla Cassa Edile del Lavoro 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 e agli accordi locali di cui al comma precedente, redatta secondo il fac-simile concordato fra UNIMPRESA e OO.SS. nazionali contraenti.

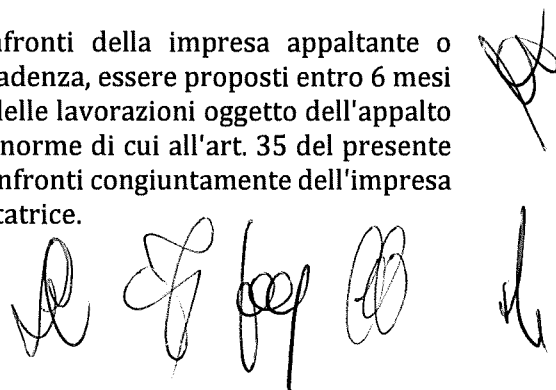
Analoga comunicazione sarà data agli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e a UNIMPRESA e OO.SS. territoriali aderenti a UNIMPRESA e OO.SS. nazionali contraenti.

L'impresa artigiana appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare per il tramite di UNIMPRESA 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 OO.SS. territoriale la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al Contratto Nazionale e agli accordi locali di cui all'art. 42, redatta secondo il fac-simile concordato tra UNIMPRESA e OO.SS. nazionali contraenti.

La comunicazione ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale - per il tramite di UNIMPRESA territoriale aderente a UNIMPRESA e OO.SS. 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 esegue 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 1° comma della lett. B).

D) Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti della impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lett. 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 di cui all'art. 9, lett. B), d'intervenire nei confronti dell'impresa, per il tramite di OO.SS. territoriale aderente alle Associazioni nazionali contraenti, per il pieno rispetto della disciplina di manodopera negli appalti e subappalti.

Art. 18- (Ferie)

La durata annua delle ferie è stabilita in 4 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. n. 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 10 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.

Art. 19 - (Gratifica natalizia)

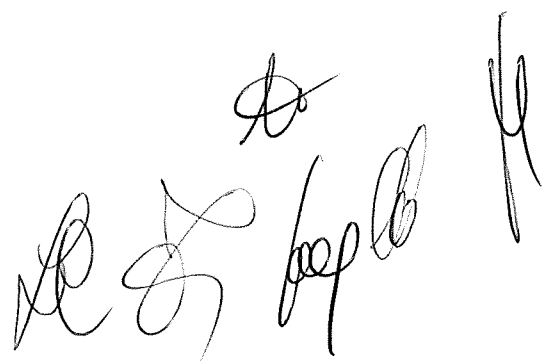
Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità consecutiva presso la impresa ad un compenso la cui misura è di 173 ore di retribuzione di fatto. Nel caso di inizio di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia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

Per il pagamento della gratifica natalizia valgono le norme dell'art. 21.

Art. 20- (Festività)

I giorni di festività annuali sono:

- 1) Tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali e infrasettimanali:
 - 1° gennaio - Capodanno;
 - 6 gennaio - Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 25 aprile - anniversario della Liberazione;
 - 1° maggio - Festa del lavoro;
 - 15 agosto - Assunzione;
 - 4 Ottobre - San Francesco patrono d'Italia
 - 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.

Se la festività del Santo Patrono ricorre con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato da UNIMPRESA e OO.SS. territoriali un giorno diverso.

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 10 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 2 settimane. 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 4) dell'art. 25.

Art. 21- (Accantonamenti presso la Cassa Edile del Lavoro)

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 4) 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 vanno accantonati da parte delle imprese presso la Cassa Edile del Lavoro secondo quanto stabilito localmente dalle OO.SS. e UNIMPRESA.

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

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

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

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, penultimo comma, ad accantonare presso la Cassa Edile del Lavoro la percentuale nella misura del 18,5% lordo.

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

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 del Lavoro 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 del Lavoro agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni di cui sopra.

La Cassa Edile del Lavoro è tenuta a 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 del Lavoro 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.

Tabella per l'accantonamento presso la Cassa Edile del Lavoro

Elementi retributivi nazionali. (valori orari)

<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
<i>a) Operai di produzione Operaio di 4° livello</i>	<i>11,22</i>
<i>Operaio specializzato</i>	<i>10,63</i>
<i>Operaio qualificato</i>	<i>9,25</i>
<i>Operaio comune</i>	<i>9,17</i>

Art.22 - (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

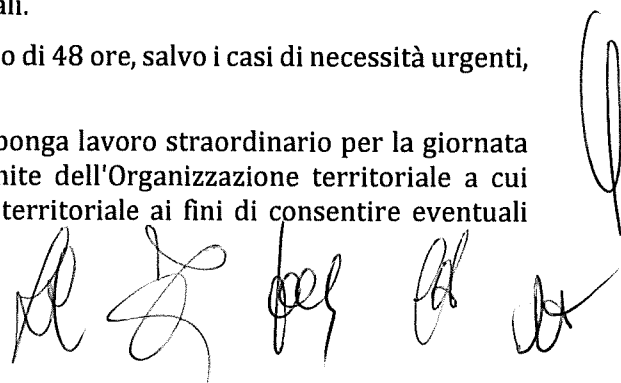
Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro supplementare o straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 6 e 8 del presente Contratto.

Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per 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 i casi di necessità urgenti, indifferibili o 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 a cui aderisce, alla RSU/RSA o in mancanza alla organizzazione territoriale ai fini di consentire eventuali verifiche.



A scopo informativo, con periodicità bimestrale, le Organizzazioni territoriali forniranno unitariamente alla RSU/RSA 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%;
 - 1) lavoro festivo: 45%;
 - 2) lavoro festivo straordinario: 55%;
 - 3) lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati: 28%;
 - 4) lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati: 12%;
 - 5) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati: 14%;
 - 6) lavoro notturno del guardiano: 8%;
 - 7) lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte: 16%;
 - 8) lavoro notturno straordinario: 40%;
 - 9) lavoro festivo notturno: 50%;
 - 10) lavoro festivo notturno straordinario: 70%;
 - 11) lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti: 8%.

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), lett. a) dell'art. 25; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci 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 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. 66/2003, dovranno essere effettuate, nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative. La media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi. Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, per unità produttiva deve intendersi il cantiere.

Art. 23- (Indennità per lavori speciali disagiati)

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso 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

	<i>Tabella unica nazionale</i>	<i>Situazione extra</i>
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 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 ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura 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
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
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)	16	28

15) Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dalla 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	17	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 provincie: Catanzaro, Agrigento, Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna, Savona.

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

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire 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 da UNIMPRESA e OO.SS. 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 di UNIMPRESA e OO.SS. 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 di UNIMPRESA e OO.SS. 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 1° comma, le Parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte di UNIMPRESA e OO.SS. territoriali competenti, di misure percentuali unificate sulla base di criteri ponderati ritenuti dalle Associazioni medesime appropriati al caso di specie.

Gruppo C) - Lavori in cassoni ad aria compressa

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

a) da 0 a 10 metri: 54;

b) da oltre 10 a 16 metri: 72;

c) da oltre 16 a 22 metri: 120;

d) oltre 22 metri: 180.

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

Gruppo D) - Lavori marittimi

Personale imbarcato su natanti con o senza motore

Al personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

Lavori sotto acqua: palombari

Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore a un'ora e mezza.

Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata.

Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a quattro ore.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Le percentuali di cui al presente articolo - eccezion fatta per quella relativa alla pioggia o neve - non sono cumulabili e, cioè, la maggiore assorbe la minore, e vanno corrisposte, nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessario, soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo.

Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nel presente articolo, la questione sarà segnalata a UNIMPRESA e OO.SS. territoriali per il deferimento alle Organizzazioni nazionali contraenti che decideranno sulla eventuale integrazione della disciplina nazionale.

Salvo impedimenti, UNIMPRESA e OO.SS. nazionali si riuniranno entro 15 giorni dalla segnalazione, con l'eventuale partecipazione di UNIMPRESA e OO.SS. territoriali segnalanti.

Qualora UNIMPRESA e OO.SS. nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistono limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione a UNIMPRESA e OO.SS. territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25.

L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 24 - (Trasferta)

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 un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 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. 26, 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 a 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 e a provvedere per l'alloggio e il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al 2° 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 dell'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 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 3 mesi al di fuori della circoscrizione territoriale di provenienza, l'impresa è tenuta a 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, sempreché 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. UNIMPRESA e OO.SS. 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 del Lavoro nella cui zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate e i conseguenti versamenti effettuati presso la Cassa Edile di provenienza per gli operai in trasferta.

Art. 25 - (Elementi della retribuzione)

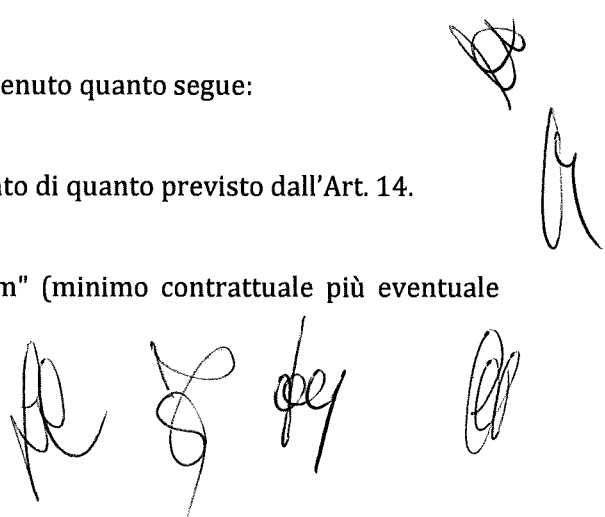
Agli effetti della applicazione del presente contratto resta convenuto quanto segue:

1) Minimi di paga base oraria

Si intendono i minimi di paga da calcolarsi tenendo conto di quanto previsto dall'Art. 14.

2) Paga base oraria di fatto

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



Ai fini dell'applicazione degli artt. 77, 8, 11, 23, 24, 25, 30, 31 e 43 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;
 - Elemento economico territoriale;
 - b) per gli operai che lavorano a cottimo:
 - paga base di fatto;
 - indennità di contingenza;
 - indennità territoriale di settore;
 - Elemento economico territoriale;
 - 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.

Art. 26 - (Modalità di pagamento)

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, possono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

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

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

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

Art. 27 - (Trattamento in caso di malattia)

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la prima ora dell'orario di lavoro previsto. Alla comunicazione dovrà seguire la trasmissione telematica del certificato medico attestante la malattia. Il lavoratore avrà cura di conservare il protocollo che gli viene assegnato dal medico competente. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della Legge n. 300.

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a 3 anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 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 9 mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a 3 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 all'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 dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta a erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, da calcolarsi tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14, dall'indennità territoriale di settore, dall'Elemento economico territoriale 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 i 6 giorni: 0,5495;
- b) per il 1°, 2°, 3° giorno nel caso la malattia superi i 12 giorni: 1,0495;
- c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3795;
- d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;
- e) dal 181° al 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. 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 ai punti 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 da calcolarsi tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14, le quote orarie di cui al 5° comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria gli stessi coefficienti individuati nel 6° comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per 6 giorni la settimana escluse le festività.

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'INPS 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 6° comma per il numero delle ore di lavoro giornaliere 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 9° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/173 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 1° e 3° comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile del Lavoro la percentuale di cui all'art. 21, salvo l'ipotesi di cui al 9° 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 9 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 9 mesi nell'arco di 12 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 all'indennità sostitutiva del preavviso e 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 d'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 sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, da calcolarsi tenendo conto di quanto previsto dall'Art. 14, dalla indennità territoriale di settore, dall'Elemento economico territoriale 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.

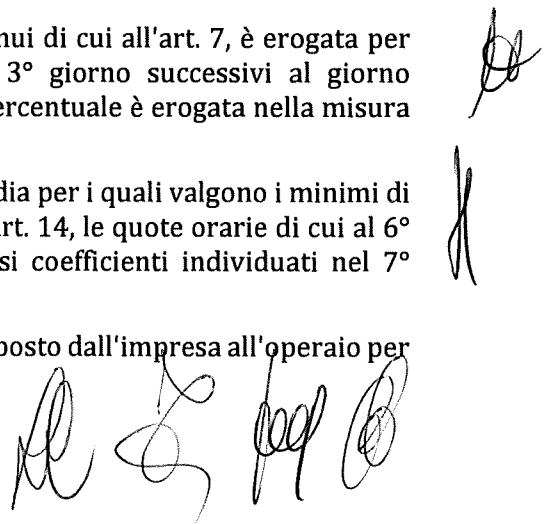
Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a) dal 1° giorno successivo al giorno di infortunio o alla 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° e 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 da calcolarsi tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14, le quote orarie di cui al 6° comma sono calcolate applicando, alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel 7° comma.

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

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures, each appearing to be a stylized representation of a name. The first is a cursive 'A', the second is a cursive 'L', the third is a cursive 'P', and the fourth is a cursive 'B'. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around these main signatures.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al 7° comma per il numero delle ore di lavoro giornaliere 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'8° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/173 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 9° 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, 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 15 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 posta a carico delle Casse Edili del Lavoro.

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 dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dal lavoratore da opportune documentazioni.

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

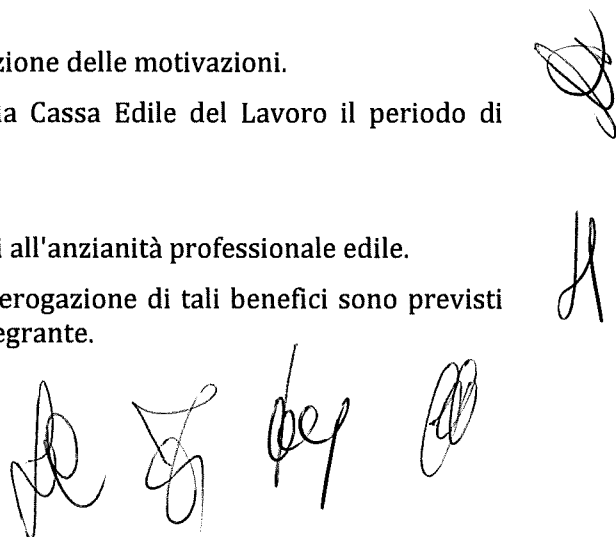
L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.

L'impresa è tenuta a portare per iscritto a conoscenza della Cassa Edile del Lavoro il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

Art. 31- (Anzianità professionale edile)

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

Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione di tali benefici sono previsti nell'allegato 4 al presente Contratto, del quale forma parte integrante.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There are four distinct signatures, each appearing to be a stylized name or set of initials, written in dark ink. They are arranged in a horizontal row, with some overlapping. The first signature on the left is quite large and complex, while the others are more compact. The last one on the right is a simple, vertical mark that could be an initial or a signature.

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione con accordi tra le Organizzazioni territoriali aderenti a OO.SS. e UNIMPRESA nazionali contraenti.

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.

Art. 32 - (Conservazione degli utensili)

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

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

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

Art. 33 - (Preavviso)

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

Con l'integrazione del comma 7-bis all'art. 26 del D.lgs. 151/2015, il Collegato Lavoro stabilisce che "in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine di seguito previsto, il datore di lavoro può segnalare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro tale assenza, e una volta verificata la correttezza della segnalazione da parte dell'ITL, risolvere il rapporto di lavoro automaticamente per volontà del lavoratore ossia per "dimissioni di fatto".

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 a effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

Tanto il licenziamento che le dimissioni vanno comunicate per iscritto.

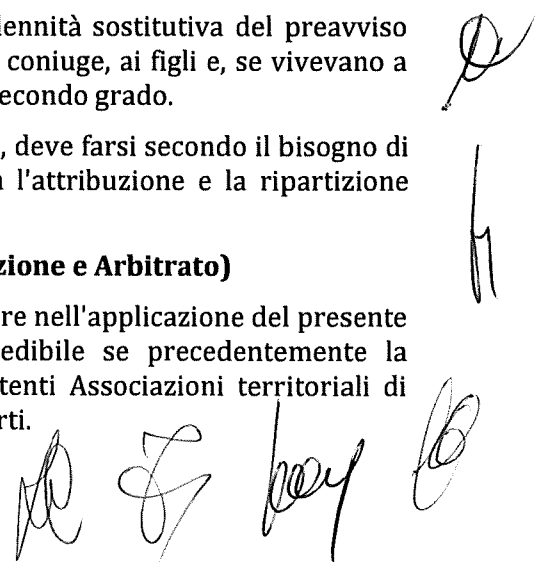
Art. 34 - (Indennità in caso di morte)

In caso di morte dell'operaio, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte a norma dell'art. 2122 del codice civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. È nullo ogni patto anteriore alla morte dell'operaio circa l'attribuzione e la ripartizione dell'indennità.

Art. 35 - (Controversie - Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato)

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 di UNIMPRESA e OO.SS. 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. 38, 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.

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.

Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla Legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato e autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

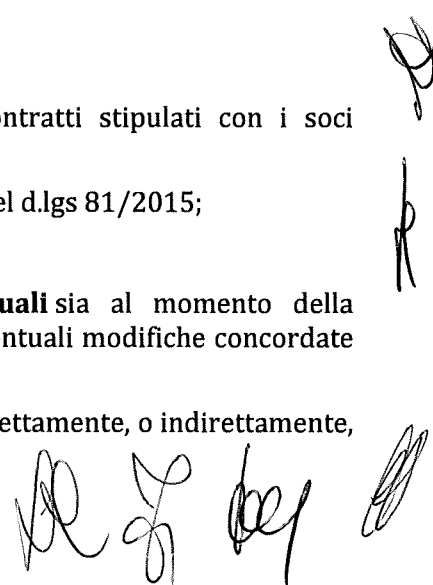
La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;



3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebinpmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

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 è istituito una Commissione Tecnica Paritetica a carattere permanente per l'esplicazione dei compiti di cui al 2° comma dell'art. 35.

I componenti del Commissione sono nominati in egual numero rispettivamente dalle Associazioni territoriali di UNIMPRESA e OO.SS. di cui all'art. 42, 1° comma, in ragione, queste ultime, di un rappresentante per ciascuna di esse.

La commissione 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 29 maggio 1982, n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ. - sub art. 1 della Legge n. 297/1982 e successive modifiche e integrazioni.

Con riferimento al sopracitato 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 n. 297/1982;
- indennità territoriale di settore;
- Elemento economico territoriale;
- 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, lett. 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, 2° e 3° comma della citata Legge n. 297/1982, il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione divisa per 13,5.

Art. 39 - (Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro)

UNIMPRESA e le OO.SS. territoriali, possono istituire sedi di OPNIC Territoriale a carattere permanente per lo studio e i problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative. Le OPNIC Territoriali segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali, esaminando i problemi segnalati dalle singole imprese/ lavoratori relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali. UNIMPRESA e OO.SS. contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, s'impegnano a promuovere la costituzione delle OPNIC Territoriali di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata.

Art. 40 - (Formazione Professionale)

UNIMPRESA e OO.SS. contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze edili, per raffinare e/o perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare e aumentare il loro rendimento nella produzione.

UNIMPRESA e OO.SS. territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza decidono l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo alla istituzione di apposito Ente scuola o al potenziamento di quello esistente. Detti Enti scuola realizzeranno i loro scopi mediante l'istituzione di scuole professionali edili o laddove queste, per obiettive accertate difficoltà, non possono organizzare corsi in proprio, questi potranno essere affidati - sotto controllo degli Enti scuola stessi - a istituti professionali esistenti nel rispettivo ambito territoriale. Al relativo finanziamento si provvederà con il contributo a carico delle imprese da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e 1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 e da versarsi con modalità stabilite da UNIMPRESA e OO.SS. territoriali.

Gli Enti scuola sono amministrati dalle Parti firmatarie del presente C.C.N.L. attraverso un proprio Regolamento interno a livello Nazionale.

Art. 41 - (Quote sindacali)

Le Associazioni territoriali aderenti a UNIMPRESA e OO.SS. Nazionali contraenti possono stabilire la facoltà per gli operai di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante deleghe, un importo da prelevare sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la Cassa Edile del Lavoro.

Art. 42 - (Accordi locali)

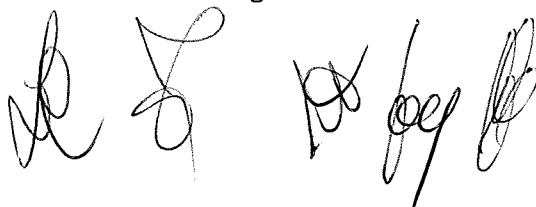
Alle Organizzazioni regionali e/o territoriali di UNIMPRESA e OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere alla stipula dei contratti integrativi di secondo livello, secondo quanto stabilito dal sistema di contrattazione convenuto dalle Parti.

Art. 43 - (Cassa Edile del Lavoro)

Le Parti contraenti concordano di sviluppare a livello regionale e territoriale un sistema nazionale di Cassa Edile del Lavoro i cui scopi e finalità saranno definiti dall'atto costitutivo stesso e dallo Statuto sociale approvato dalle Parti. Il finanziamento di tale Organismo di rappresentanza Nazionale sarà garantito da contributi percentuali da stabilire in sede di costituzione.

A livello regionale e territoriale sarà costituita, per un'effettiva realizzazione del sistema nazionale di Cassa Edile del Lavoro, le Casse Edili del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza).

Tutte le norme in appresso evidenziate e contenute nel presente Contratto riguardano la Cassa Edile del Lavoro costituita a norma del comma precedente.



Tutta l'organizzazione, i versamenti e le contribuzioni alle Casse Edili del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza) scaturiscono dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e da quelli integrativi regionali e provinciali stipulati da UNIMPRESA e OO.SS. di cui al comma 2.

UNIMPRESA e OO.SS. territoriali stipulanti concordano di definire la misura del contributo alle Casse Edili del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza) in una quota massima del 3%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25.

Tale quota potrà essere variata e stabilita in misura superiore al 3% se si presentano specifiche esigenze a livello territoriale e sentite le Organizzazioni territoriali. Il contributo per il funzionamento delle Casse Edili del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza) prima detto è così suddiviso: per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori. La contribuzione spettante a carico del lavoratore dovrà essere trattenuta dal datore di lavoro e calcolata sul valore della retribuzione di ogni periodo di paga per poi essere versata alla Cassa Edile del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza).

Tutte le prestazioni erogate dalle Casse Edili del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza) scaturisce dagli accordi e contrattazioni effettuate da UNIMPRESA e OO.SS. nazionali stipulanti e dagli accordi territoriali.

A livello territoriale, che coincide con i confini provinciali, saranno operanti gli sportelli provinciali della Cassa Edile del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza) che avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale. Le prestazioni definite dagli accordi locali saranno concordate con le Organizzazioni Territoriali nei limiti delle reali disponibilità economiche e dovranno essere approvate dal sistema nazionale di Cassa Edile del Lavoro.

L'iscrizione al sistema nazionale di Cassa Edile del Lavoro impegna i lavoratori e i datori di lavoro al versamento delle quote di adesione contrattuale.

La quota nazionale di adesione contrattuale è pari allo 0,150 % degli elementi di retribuzione di cui punto 3) dell'art. 25 sia per i datori di lavoro che per gli operai.

La contrattazione territoriale potrà prevedere la definizione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico sia dei datori di lavoro che degli operai da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui punto 3) dell'art. 25. Il valore della quota di adesione contrattuale territoriale spettante ai lavoratori e trattenuta dal datore di lavoro sull'importo della retribuzione di ogni periodo di paga sarà versato, assieme al corrispettivo a proprio carico, alla Cassa Edile del Lavoro di.....(Regione o territorio di competenza).

Parte seconda

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 44 - (Assunzione)

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni previste all'articolo 4 del D.Lgs n. 104 del 27/06/2022 e dagli altri articoli:

- 1) l'identità delle parti;
- 2) il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, dovrà indicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi e specificare la sede o il domicilio del datore di lavoro);
- 3) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 4) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- 5) la durata del periodo di prova se previsto;
- 6) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- 7) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore stesso;

- 8) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- 9) l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- 10) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle stesse;
- 11) l'orario di lavoro;
- 12) i termini del preavviso in caso di recesso.

Art. 45- (Documenti)

- In continuità con quanto previsto dal precedente articolo, nei limiti di cui all'art. 8 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore. Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.
- Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.
- **Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria**

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 46 - (Periodo di prova contratto a tempo determinato)

Le Parti, in coerenza con quanto previsto all'articolo 13 della Legge n. 203 del 13/12/2024 (Collegato Lavoro), per i contratti a tempo determinato, i termini di durata del periodo di prova è stabilito nella misura indicata nella successiva tabella. Il periodo di prova è prolungato nel caso di assenze previste dal presente C.C.N.L. che a titolo esemplificativo e non esaustivo comprendono anche: malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori. In tutti i casi, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La durata del periodo di prova è stabilita a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può comunque essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

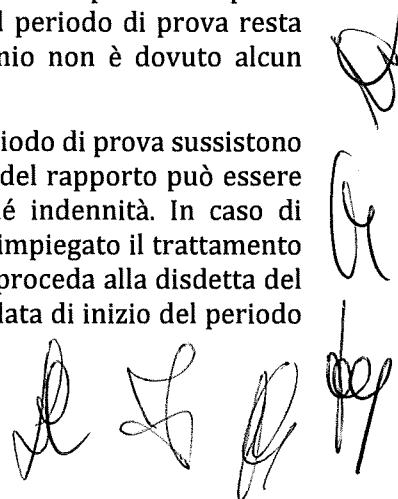
Durata dei contratti	
Contratti fino a 6 mesi	Contratti oltre 6 mesi
10 giorni	10 giorni

La durata del periodo di prova si intende di effettiva prestazione lavorativa giornaliera.

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. 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)

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. 58 del presente Contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle RSU e/o RSA ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 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.

L'impiegato ha diritto a 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 soppresse 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: s'intende lo stipendio riportato nella tabella A allegata al contratto;
- 2) superminimi;
- 3) indennità di contingenza;
- 4) premio di produzione territoriale;
- 5) Elemento economico territoriale;
- 6) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. art. 51);
- 7) aumenti periodici di anzianità (v. art. 56);
- 8) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;

- 9) provvigioni, interesse e partecipazione agli utili;
- 10) indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. art. 54);
- 11) indennità sostitutiva di mensa (v. art. 55);
- 12) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (v. art. 53);
- 13) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfettaria;
- 14) rateo della tredicesima mensilità (v. art. 63);
- 15) rateo del premio annuo (v. art. 64); 16) rateo del premio di 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.

Art. 49 - (Stipendio minimo mensile)

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo mensile di cui **all'ALLEGATO 1** che forma parte integrante del presente Contratto.

Art. 50 - (Elemento economico territoriale)

Agli impiegati è corrisposto un Elemento economico territoriale mensile secondo il 4° comma dell'art. 15. Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

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 o 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 a una indennità speciale nella misura del 25% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'Elemento economico territoriale. È in facoltà dell'impresa di dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

Art. 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:

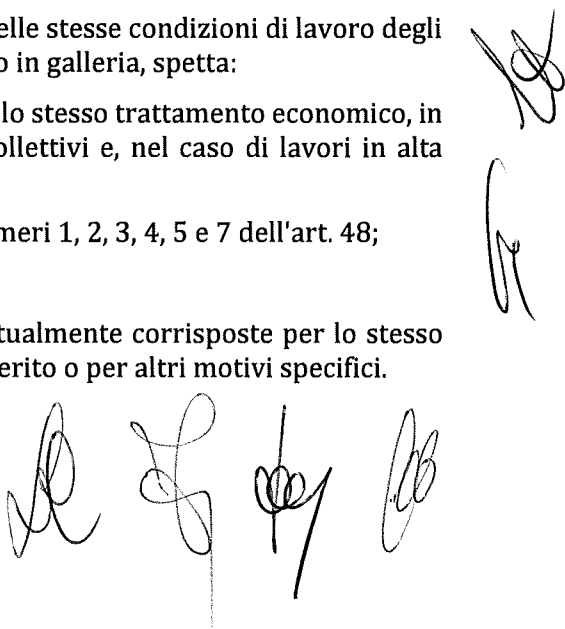
- a) per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai numeri 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 48;

- b) per lavori in galleria: una indennità di € 14,00 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° giugno 2026 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), a uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sottoindicati per ciascuna categoria:

- impiegato 1^a super (7° livello): € 18,03;
- impiegato 1^a (6° livello): € 16.67;
- impiegato 2^a A (5° livello): € 13.68;
- impiegato 2^a B (4° livello): € 12.63;
- impiegato 3^a (3° livello): € 11.84;
- impiegato 4^a (2° livello): € 10.88.

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)

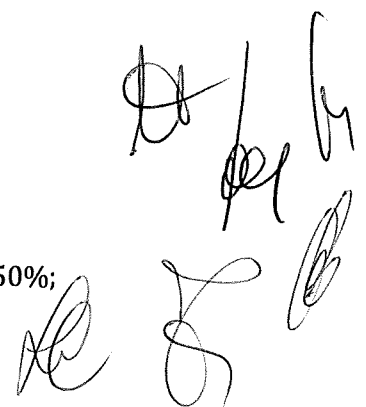
Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 48 del presente Contratto.

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 d'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 straordinario festivo: 55%;
- lavoro notturno non compreso in turni periodici: 34%;
- lavoro diurno compreso in turni periodici: 10%;
- lavoro straordinario notturno: 47%;
- lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici): 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, 5, 7, 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, 5 e 7 dell'art. 48.

Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente e improvvisamente una prestazione straordinaria, dopo che questi abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di servizio, è dovuto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico pari a due ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

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 forfettario 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 forfettario.

Art. 59 - (Mutamento mansioni)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione dell'impiegato. L'impiegato, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita dalle Parti sociali firmatarie del presente C.C.N.L., facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

L'impiegato che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico del livello da cui proviene a esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., avviano trattative con le RSU/RSA e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

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 3 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, 4 e 5 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 7 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

Art. 60 - (Pagamento della retribuzione)

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

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre 10 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 della indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

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

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

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

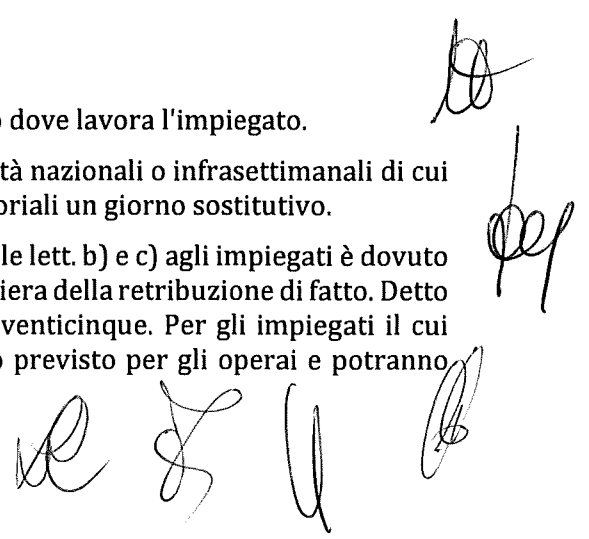
Art. 61 - (Giorni festivi e riposo settimanale)

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, 2 giugno, 4 ottobre;
- 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 - S. Stefano;
 - Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

Qualora le festività del Santo Patrono coincida con una delle festività nazionali o infrasettimanali di cui al presente elenco, sarà considerato da UNIMPRESA e OO.SS. territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. 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 a 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. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse – compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare, a fronte di richiesta scritta, di un giorno di festività religiosa in altro giorno rispetto a quello indicato per il culto cattolico. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale o festivo né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Art. 62 - (Ferie)

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di riposo feriale pari a 4 settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 61. In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, se l'orario normale è distribuito su 5 giorni, ove la distribuzione sia effettuata su 6 giorni, 6 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, sempreché dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

Art. 63 - (Tredicesima mensilità)

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai commi 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 commi 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 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. 65 - (Premio di fedeltà)

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 a una mensilità degli elementi di cui ai commi dall'1 al 10 dell'art. 48. Non si computano nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato. L'impiegato che avendo già maturato il diritto al premio venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato all'epoca della maturazione del precedente premio.

Art. 66 - (Trattamento in caso di malattia)

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la prima ora dell'orario di lavoro previsto. Alla comunicazione dovrà seguire la trasmissione telematica del certificato medico attestante la malattia. Il lavoratore avrà cura di conservare il protocollo che gli viene assegnato dal medico competente. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della Legge n. 300.

Nel caso di interruzione di servizio dovuto 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 commi 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 sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

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

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

Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lett. 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 periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto e 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 che 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 e 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.

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

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. 297/1982, anche l'indennità di contingenza maturata.

Ferma restando la applicazione della citata Legge n. 297/1982, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'impiegato non in prova spetterà un'indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

L'impiegato proveniente dalla categoria operaia spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, una indennità nella misura di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per l'anzianità maturata. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni. L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai commi dall'1 al 15 dell'art. 48 computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo. Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi 3 anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato. 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 (Casse 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 e alla produzione. Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati. Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa. Risolto il contratto di impiego, essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie ottenute durante il servizio.

Art. 72 - (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Salva l'ipotesi di cui alla lett. 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 2 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 4° livello;
 - mesi uno 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 4° 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 4° livello;
 - mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

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

L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato. La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio 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. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 73 - (Indennità in caso di morte)

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 70 e 72 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivono a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado; fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del codice civile. È nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità. In caso di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente oppure in caso di morte prima che l'impiegato abbia raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni stabilite nel R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5, e del D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708, relativi al "Fondo anzianità agli impiegati".

Art. 74 - (Certificato di lavoro)

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa dell'impiegato, l'impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione dello stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale

l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

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 di UNIMPRESA e OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. 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 di UNIMPRESA e OO.SS. 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 AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

Art. 77 - (Classificazione dei lavoratori)

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

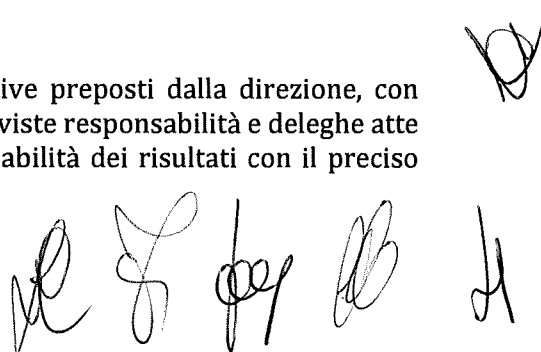
Livelli	Categorie	Parametri
7°	Impiegati di 1° super	205
6°	Impiegati di 1°	180
5°	Impiegati di 2°. Operai 5° Liv.	150
4°	Assistenti tecnici già inquadrati in 3° e Operai di 4° liv.	139
*3°	Impiegati di 3° e Operai specializzati	130
2°	Impiegati di 4° e operai qualificati	115
1°	Impiegati di 4° primo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

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

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.

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 e autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare o dai superiori di livello per grado di responsabilità.

- Responsabile del cantiere di restauro: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere.
- Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Sovrintendenze per quanto di competenza.
- Architetto, ingegnere, geometra, restauratore con esperienza di gestione del cantiere edile e di lavoro di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici.
- Responsabile del recupero archeologico: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di scavo archeologico ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiede competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnico-scientifica. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio dell'opera.
- 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 e 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 sottoindicati 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 ed assume e licenzia operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.
- Tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti e allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi.
- Disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo e del controllo e dei disegni. Impiegati amministrativi di seconda categoria.
- Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti e alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.
- Impiegato che cura l'applicazione 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 il libro giornale e ne cura gli sviluppi.
- Lavoratori che, oltre alle caratteristiche di "tecnico consollista" traducono in programmi le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure secondo linguaggi 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.

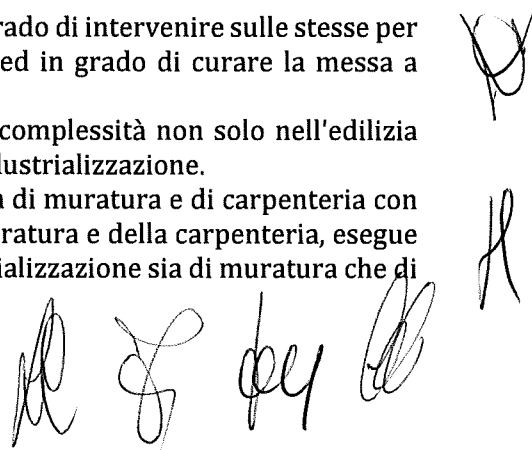
- Restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. È in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso.
- Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro.
- Operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di "Restauratore di beni culturali".
- Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico; opera in un singolo settore di scavo anche coordinando più individui.
- 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 a 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:

- Programmatore EDP, impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni ed istruzioni di linguaggio di codifica: predispone e controlla le compilazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.
- 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 sub-paralleli), 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.

Operatore per il restauro di beni culturali

Lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate.

Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue autonomamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici.

Operatore in possesso dei requisiti minimi ai sensi di legge.

- Operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.
- Lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette gredermotolivellatore 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.
- Lavoratore che con ampia autonomia funzionale, conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento.
- Riparatore meccanico 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 operativo-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 casseformi mobili per getto di travi in sito.
- Colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, 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.
- 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.

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 generica preparazione professionale.

Profili

- Operatore EDP impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a consolle i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.
- Disegnatore esecutività, 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 segnatura).

- 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 parametro, 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 scule in pietra, marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti.
- Camionista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.
- Pontatore capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio reale 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, 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.
- Minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e predispone e sorveglia l'armamento.
- Fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla posa della mina ed al suo brillamento.
- 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 simili).
- 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:
 - a) manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
 - b) manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
 - c) manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
 - d) esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti;
 - e) posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti.

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. E' 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 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.
- Macchinista di locomotiva a vapore per decauvill 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 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.
- Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina.
- Operatore cartogessista, 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.
- 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 indicate per l'operaio di 2° livello e le ulteriori seguenti:

- disaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;
- ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;
- - documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al lavoro;
- rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;
- disboscio su pendii e pareti rocciose;
- effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

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:

- Centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale.
- 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.
- 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.
- Minatore capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.
- 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.

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large 'P' at the top, followed by several other stylized marks and signatures.

- Addetto ai lavori di armamento ferroviario.
- Colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori.
- Colui che esegue la rincalzatura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici.
- Colui che esegue la rincalzatura 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, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali.

Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:

- pulitura di pareti rocciose con reti protettive;
- montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione;
- opere di manutenzione di manufatti ed 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;
- provvede 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 le tesature 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 - MT.
- Aiuto amarragisca linee AT - MT.
- Installatore: addetto alla installazione di impianti speciali telefonici, elettrici di segnalamento in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Autista o motoscafista: addetto alla conduzione della macchina capace di provvedere alla manutenzione ordinaria dello stesso.
- Conduttore di locomotori decauville 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 cartogessista, 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:

- Dattilografi.
- Centralinisti telefonici.
- Addetti a mansioni di scritturazione e copia.
- Addetti all'inserimento dati.

Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto, anche presso diverse aziende, un biennio di servizio nella specifica mansione.

Resta inteso che l'anzianità utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione.

Operai comuni

- 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).
- Addetto nelle 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.
- 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 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 rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami.
- Colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli 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, benne raschianti, montacarichi, biocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, ecc.).
- Frenatore: addetto a cave di sabbia od a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.
- Aiuto pontatore.
- Aiutante fuochista.
- Addetto a trasporti con decauville.
- Addetto a lavori di copertura e scopertura e 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.
- Cuciniere o aiutante di cucina.

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

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili), e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria

inferiore alla seconda per i laureati ed alla terza per i diplomati, 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 5% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 49;
- agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'8% 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, capo sciolta, caporale, ecc.) che, a qualunque categoria e qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare e 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 10% 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 10% 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).

Commissione paritetica

È istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori anche alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato del lavoro e formazione.

La medesima Commissione è chiamata, altresì, a definire il nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori, anche alla luce delle risultanze della ricerca sui fabbisogni formativi realizzata per il settore artigiano. In particolare, la Commissione dovrà effettuare:

- l'analisi e l'eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione;
- l'introduzione di nuove figure professionali;
- la revisione delle competenze delle figure tradizionali;
- la revisione dei periodi di preavviso.

Le Parti, stabiliscono che alla Commissione paritetica già prevista all'art. 77 del C.C.N.L., viene attribuito il compito di rivedere, nell'ambito dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori, anche la definizione dei profili professionali attinenti i lavori stradali e la segnaletica.

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 e 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

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 delle donne e dei fanciulli)

L'ammissione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge.

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, sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

Art. 81 - (Diritti)

Tutela della maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

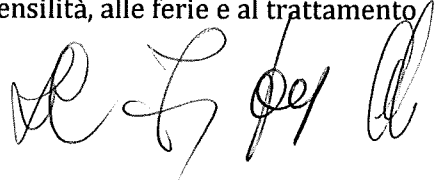
- a. per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c. per i 3 mesi dopo il parto;
- d. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- e. in alternativa alle lettere a) e b) che precedono, esclusivamente dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a), c) ed e) le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In applicazione e alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice. Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), a usufruire della aspettativa di cui agli artt. 30 e 69. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie e al trattamento





di fine rapporto. La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, 1° 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 D.lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'Allegato 4) del presente C.C.N.L.

Astensione dal lavoro del lavoratore

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di legge, per ogni bambino, nei suoi primi 14 anni di vita. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente a un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 11 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151;
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- d. nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi. Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26/3/2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità, a carico dell'Inps, pari all'80% della retribuzione per i primi 3 mesi di fruizione entro i 12 anni di vita del figlio/a o entro i 6 anni di vita per adozione/affidamento nella coppia dei genitori con un massimo di 11 mesi di congedo totali, flessibili anche su base oraria e alternata. Al 30% della retribuzione per i successivi periodi e comunque nei limiti di legge. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

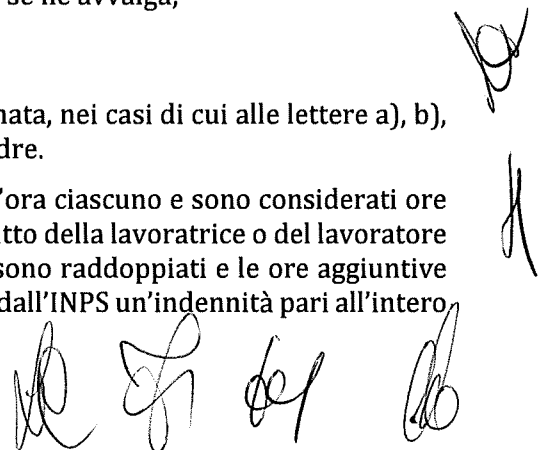
Riposi giornalieri per maternità e paternità e congedi per la malattia del figlio

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, 2 ore di permesso, anche cumulabili, durante la giornata. Il permesso giornaliero si riduce a 1 ora solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti

- a. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d. in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore a uscire dall'azienda, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures, each appearing to be a stylized representation of a name. The first signature is on the right side, the second is below it, and the other two are at the bottom of the page, overlapping the footer area.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9/12/1977, n. 903. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 14 anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta a esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi con il parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta a inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dalla struttura ospedaliera pubblica competente, oppure dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15/10/1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un 1 anno di età del bambino. La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione.

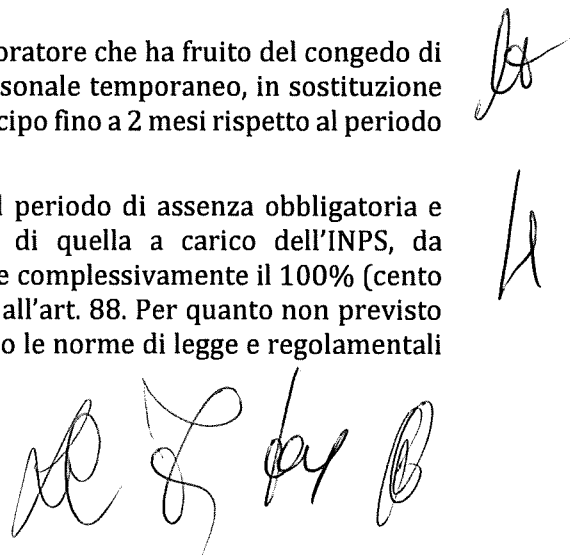
Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 72. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 88. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentali vigenti.

Adozioni internazionali

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'A'. Below it, on the right side, is a large, stylized letter 'L'. At the bottom of the page, there are four distinct handwritten signatures or initials, possibly representing different parties or roles.

In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia

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 socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge n. 162 del 26 giugno 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 e 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 socio-riabilitativo 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 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. In particolare, dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la RSU e/o R.S.A. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 83 - (Sicurezza del lavoro)

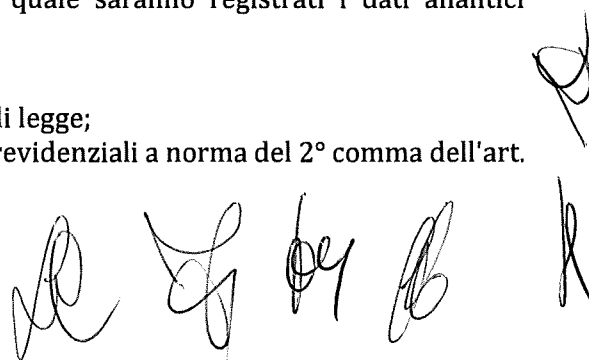
A) Igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni

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 e 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 a uso spogliatoio, munito di scaldavivande e riscaldato nei mesi invernali e per uso servizi 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 D.P.R. n. 303/1956 e successive modifiche, gli alloggiamenti e 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 e dei 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 2° comma dell'art. 5 della Legge n. 300/1970;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;



- assenze per malattie e infortunio.

Il libretto sarà fornito a cura della Cassa Edile, sulla base di un fac-simile predisposto da UNIMPRESA e OO.SS. - Associazioni nazionali, e distribuito ai lavoratori.

Le modalità per le registrazioni sul libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso, saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti a UNIMPRESA e OO.SS. - 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 e 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 a elaborare una informazione e una cultura della sicurezza attraverso la promozione di idonee iniziative.

In relazione all'importanza del ruolo demandato agli Organismi paritetici analoghi istituiti dalle Organizzazioni territoriali aderenti a UNIMPRESA e OO.SS. - 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.

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 dalle imprese esecutrici.

In riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 18 della Legge 19 marzo 1990, n. 55, e nell'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 e 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 dicembre 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)

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle imprese e/o cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle imprese e/o cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo. Per i ruoli ricoperti e indicati dal D.Lgs n. 81/2008, (RSPP; ASPP; HSE Manager; ADDETTI e RLS) i compensi dovuti sono quelli riferiti all'**ALLEGATO "B"** che è parte integrante e inscindibile del presente C.C.N.L. Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "*Atri soggetti*" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale. Nei cantieri ove insistono imprese appartenenti ai settori dell'industria e/o della cooperazione, il Rappresentante alla Sicurezza assolve ai propri compiti in collaborazione con i rappresentanti delle imprese per la sicurezza delle imprese dei suddetti settori con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. Il Rappresentante Territoriale per la Sicurezza ha il diritto di ricevere i chiarimenti sui contenuti dei piani su citati e di formulare proprie proposte a riguardo con l'assistenza di UNIMPRESA cui l'impresa artigiana è iscritta o alla quale conferisce mandato, anche avvalendosi in tale attività del Comitato paritetico di cui all'art. 39 del vigente C.C.N.L. Il Rappresentante per la Sicurezza è informato ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. **626/1994**. Il Rappresentante Territoriale per la Sicurezza verrà messo in condizioni di espletare il proprio mandato, utilizzando quanto accantonato nel Fondo di categoria. Le Organizzazioni territoriali sindacali OO.SS. sono impegnate affinché i rappresentanti territoriali siano in grado di espletare il loro mandato sulla base di caratteristiche e capacità individuali tali da garantire la massima professionalità.

Diritto alla formazione del RLS - Rappresentante per la Sicurezza - RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal d.lgs 81/2008. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersettoriale Confederale - **OPNIC**, le Parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per

la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPIC - Territoriali. Dal sito: www.opnic.it è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi. Il datore di lavoro, ogniquale volta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione. Il datore di lavoro, ogniquale volta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 45 del presente C.C.N.L. Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 ex D.lgs. 626/94 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

In relazione ai punti precedenti le imprese artigiane accantoneranno presso la Cassa Edile del Lavoro o, in assenza di esse, in un Fondo regionale di categoria delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento. Convenzionalmente e ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate a € 6,00 annue per dipendente, di cui € 4,00 per l'attività di rappresentanza.

A livello regionale le Parti, all'interno di programmi decisi congiuntamente, determinano, fermo restando i costi di agibilità del Rappresentante territoriale della sicurezza, la ripartizione della rimanente quota tra formazione, informazione del Rappresentante stesso, la formazione dei lavoratori e programmi dedicati a strutturare e rendere funzionali i rapporti tra Rappresentante alla sicurezza e il Comitato paritetico di cui all'art. 39 del C.C.N.L.

La gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse sopra indicate è definita con accordo delle Organizzazioni territoriali e/o regionali aderenti a UNIMPRESA e OO.SS.. Tale accordo dovrà, inoltre, stabilire la programmazione della formazione del Rappresentante per la sicurezza e dei lavoratori, prevista dall'art. 22 ex D.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni in materia di sicurezza e salute con particolare riferimento alle mansioni svolte.

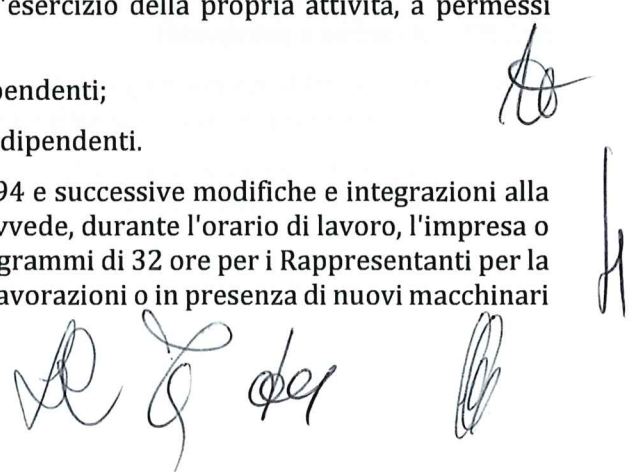
Ai Rappresentanti territoriali per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione ed il Comitato paritetico di cui all'art. 39 del C.C.N.L. terrà un'anagrafe in merito.

Nel caso in cui le imprese non si avvalgano della disciplina prevista ai punti precedenti, ne informano i propri lavoratori, i quali procedono alla elezione del Rappresentante per la sicurezza al loro interno. Dalla data di elezione del Rappresentante per la sicurezza cessa l'obbligo degli accantonamenti.

Il Rappresentante per la sicurezza eletto ha diritto, per l'esercizio della propria attività, a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle imprese o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle imprese o unità produttive da 16 a 50 dipendenti.

In applicazione di quanto previsto dall'ex D.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni alla formazione del Rappresentante per la sicurezza eletto provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 32 ore per i Rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori addetti a nuove lavorazioni o in presenza di nuovi macchinari ed impianti tecnologici.



La presente disciplina è stabilita in attuazione dell'ex D.lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni. Le Parti si riservano di regolamentare gli ulteriori aspetti demandati dal suddetto decreto alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Le Parti, firmatarie del presente C.C.N.L., in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

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 extracomunitari 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 del Lavoro da parte dell'impresa. 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 cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. Tale norma si applica nelle imprese con almeno 8 dipendenti con esclusione dal computo degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali della legge n. 25 del 19 gennaio 1955 nonché del D.Lgs. n. 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 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 socio-culturale 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.

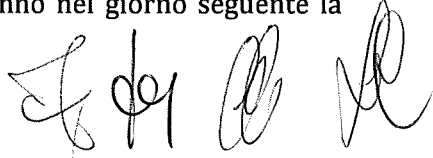
Inoltre, le Parti interverranno nei confronti del Ministero competente per far pervenire agli Organismi pubblici locali le risorse per le attività previste dal comma precedente e per il riconoscimento delle ore di studio effettuate dal lavoratore; la partecipazione ai corsi del comma precedente non dovrà 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% 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 3 giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi della lett. f) 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 e accertamenti specialistici e per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa Edile del Lavoro 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:

- 1) con richiamo verbale;
- 2) con ammonizione scritta;
- 3) con una multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione;
- 4) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- 5) con il licenziamento ai sensi della lett. E).

B. I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati alla Cassa Edile del Lavoro.

C. Le ammonizioni, le multe, le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- 6) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 7) non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- 8) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- 9) non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- 10) arrechi danno per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- 11) sia trovato addormentato;
- 12) introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- 13) si presenti o si trovi in stato di ubriachezza;
- 14) in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro e 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'art. 70, a norma del 2° comma della lett. B) dello stesso articolo.

Art. 90 - (Cessione, trapasso e trasformazione di azienda)

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti, nei confronti del nuovo titolare. In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto all'indennità di anzianità ed a quant'altro gli compete in base al presente Contratto.

Art. 91 - (Cariche sindacali e pubbliche)

In attuazione dell'art. 3 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, 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 a 8 ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti. La concessione dei permessi suddetti è subordinata a 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 stipulanti il presente Contratto, le quali provvederanno a comunicarle all'impresa da cui il lavoratore dipende.

I permessi di cui al 2° 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'art. 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, previ 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 Rappresentanze sindacali, di cui salvaguardano la piena e integrale applicazione delle Leggi, delle norme e degli Accordi sottoscritti in materia di Rappresentanze sindacali.

Art. 92 - (Previdenza integrativa)

L'azienda verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Tutte le informazioni ulteriori sono disponibili, oltre che direttamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L., anche dai siti: www.unimpresa.it, www.confail.net, e dal sito: www.mbamutua.org

Art. 93 - (Contratto a Tempo determinato)

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Periodo di prova

Il periodo di prova è indicato al precedente art. 46

Contratto a Tempo Determinato - Durata

Ai sensi del d.lgs 81 del 2015 e ss.mm, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Proroga

Le Parti prendono atto che nei casi di un lavoratore che sottoscrive più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale) ai fini del calcolo della durata massima stabilita, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021).

In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

Causale

- a) Il contratto a tempo determinato può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:
1. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
 2. esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
 3. esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
 4. esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.
- b) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purché il datore di lavoro corrisponda al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata del contratto	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Limiti quantitativi

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le **tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato** non potrà superare nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Contratti a tempo determinato in località turistiche

I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali NON sono assoggettati allo stesso limite (Legge 85/2023) di cui alla lettera b) del presente articolo.

Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Divieto e limiti di apposizione al termine

È in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice sostituita di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a dare comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente Contratto.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente C.C.N.L., potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del regolamento CE n. 800/2008, art. 2, punto 18, lettera a), non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra Azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi.

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, anche in forma e-learning, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul libro unico del lavoro.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo interprofessionale per la Formazione continua, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli avvisi.

Art. 94 - (Distacco temporaneo)

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, con mansioni equivalenti, da un'impresa edile a un'altra, qualora esista l'interesse economico-produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria. Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante. Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.



L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla Cassa Edile del Lavoro la posizione di lavoratori distaccati. Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, della Legge n. 236/1993.

Art. 95 - (Somministrazione di lavoro)

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/2003 e dal Dlgs 81/15 e dall'accordo interconfederale del 1° aprile 2020 -che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo - le Parti convengono che 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.
- 7) 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:
- 8) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 9) 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;
- 10) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
- 11) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VII del decreto legislativo n. 626/1994 e successive modificazioni;
- 12) 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;
- 13) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 14) per lavori subacquei con respiratori;
- 15) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- 16) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività 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. 95, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per

gli impiegati. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Art. 96 - (Apprendistato Professionalizzante)

Ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del Dlgs 14/09/2015, 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).

Art. 97 - (Lavoro a tempo parziale)

Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge in vigore 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 a orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L., 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 entrambe 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 e 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 R.S.U. e/o RSA 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 comunicherà alle OO.SS. territoriali OO.SS. l'intenzione di procedere all'assunzione dell'operaio; trascorsi 10 giorni dalla comunicazione senza che siano pervenute comunicazioni in merito da parte delle Organizzazioni

sindacati territoriali di OO.SS., l'impresa potrà procedere all'assunzione e alle relative comunicazioni agli Istituti di competenza e alla Cassa Edile del Lavoro del territorio.

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 le R.S.U. e/o RSA o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e 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 a esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro e 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 del Lavoro.

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 e il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo 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 artt. 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).

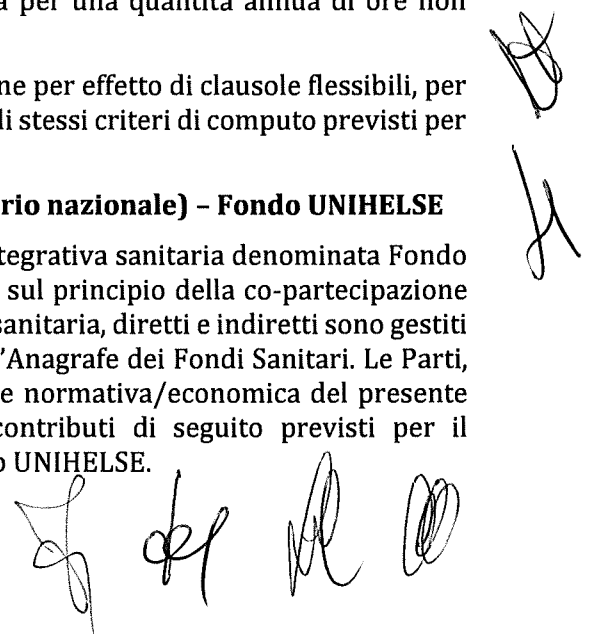
La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso, comunque, non inferiore a 5 giorni lavorativi.

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.

Art. 98 - (Prestazioni sanitarie integrative del Servizio sanitario nazionale) - Fondo UNIHELSE

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti. I servizi di assistenza sanitaria, diretti e indiretti sono gestiti e curati dalla MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari. Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are two distinct signatures on the right side, one above the other. At the bottom, there are four sets of initials or short signatures, also in black ink, arranged horizontally.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'ALLEGATO 1 del presente C.C.N.L. I contributi versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono detraibili dalle imposte.

L'erogazione del contributo per l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria per tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L. e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponible sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo TFR, quota oraria, etc.). Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari a € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente. Tutte le operazioni di attivazione del Fondo UNIHELSE, la quota UNA TANTUM, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo MBA MUTUA UNIMPRESA le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari a un importo di € 10,00 mensili e il 10% a carico del lavoratore pari a un importo di € 1,67 mensili. Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it La quota Una Tantum è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota UNA TANTUM e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'ALLEGATO 1 del presente C.C.N.L. Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse. A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti – Quadri, Impiegati e Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente C.C.N.L.

Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente C.C.N.L.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci ed entrano in copertura a partire dal terzo mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento.

Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo Sanitario con Circolare INPS n. 16 del 22/01/2025, denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice **HELS** sul flusso UNIEMENS attribuito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 49/E del 15/10/2024 seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende, oppure sul sito fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende.

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 miglior favore)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

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 1** del presente C.C.N.L.

Art. 102 - ("Una tantum")

Le Parti concordano che qualora a causa di mancato accordo di rinnovo del C.C.N.L., è prevista una quota "Una Tantum" pari alla metà dell'aumento previsionale IPCA. L'importo va versato nel mese successivo del termine ultimo di mancato accordo.

Art. 103 - (Decorrenza e durata)

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto, **scaduto** il 31 maggio 2026, è **RINNOVATO** con decorrenza: **dal 01/06/2026 al 31/05/2029** qualora non sia disdetto da una delle Parti, con lettera raccomandata A.R., almeno 2 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 4 anni e così di seguito. La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, 6 mesi prima della scadenza del Contratto. La Parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del C.C.N.L., ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico "una tantum" definito dalle Parti.

Art. 104 - (Esclusiva di stampa)

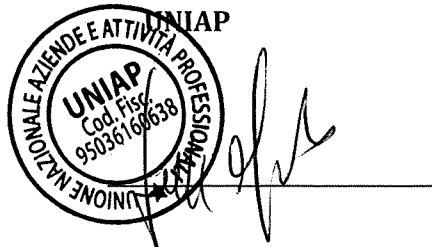
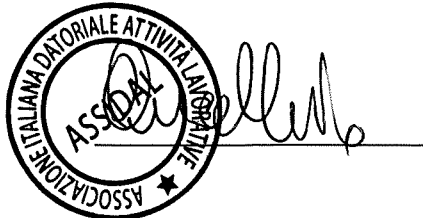
Le Parti medesime impegnano le imprese e i lavoratori a fare riferimento esclusivamente al presente C.C.N.L. che sarà trasmesso a cura delle Parti stesse a tutte le proprie strutture locali. Gli accordi e il testo definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno depositati presso il CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

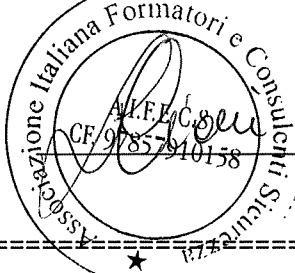
Roma, 19 giugno 2026



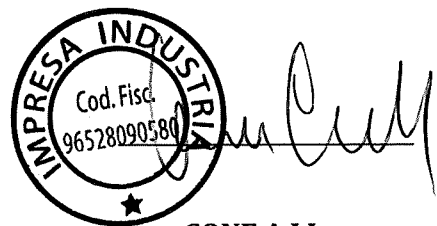
ASSIDAL



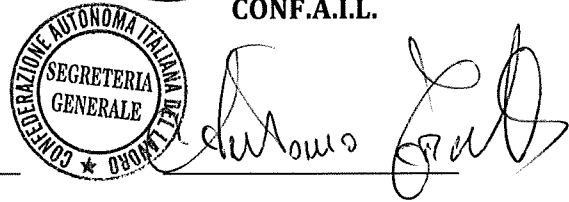
A.I.F.E.C.S.



IMPRESA INDUSTRIA



CONF.A.I.L.



ALLEGATO 1

Con decorrenza 01 giugno 2026, le retribuzioni lorde mensili, sono determinate considerando l'aumento medio IPCA triennale pari al 5.81%. Pertanto, l'aumento medio è pari ad € 35,00 lorde mensili.

Livello	Aumento dal 01.06.2026	Retribuzione e dal 01.06.2026	Aumento dal 01.06.2027	Retribuzione e dal 01.06.2027	Aumento dal 01.10.2028	Retribuzione e dal 01.10.2028	parametri
7°	55,18	2.568,45	55,18	2.623,63	55,18	2.678,81	205
6°	48,45	2.354,54	48,45	2.402,99	48,45	2.451,44	180
5°	40,38	2.045,86	40,38	2.086,24	40,38	2.126,62	150
4°	37,41	1.941,29	37,41	1.978,70	37,41	2.016,11	139
3° *	35,00	1.840,09	35,00	1.875,09	35,00	1.910,09	130
2°	30,95	1.600,70	30,95	1.631,65	30,95	1.662,60	115
1°	26,92	1.587,28	26,92	1.614,20	26,92	1.641,12	100

ALLEGATO 2

Regolamento Nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Premesso che il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e il Dlgs 81/15, ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo tre distinte tipologie:

- 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- 2) l'apprendistato professionalizzante;
- 3) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Considerato che, allo stato, si è in attesa dell'emanazione dei provvedimenti che consentano la completa operatività della nuova normativa di legge; le Parti concordano la seguente regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire il tempestivo utilizzo del nuovo istituto da parte delle imprese edili artigiane e della piccola industria.

Le Parti convengono che la regolamentazione di seguito indicata sarà del caso adeguata alle disposizioni che saranno emanate dai competenti Organi.

Art. 1 - (Norme generali)

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'artigianato del settore edile e affini è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente regolamento e da eventuali ulteriori disposizioni stabilite dalla contrattazione integrativa.

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.

Art. 2 - (Età dell'apprendista)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di un titolo di studio.

Art. 3 - (Periodo di prova)

Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane. Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obblighi di preavviso o di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 4 - (Forma e contenuto del contratto)

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine previsto e il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico-professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

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 qualificazioni.

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 "libretto formativo del cittadino", 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 tutor aziendale nel libretto di formazione o/e con l'attestato di frequenza rilasciato di norma dalla Scuola edile.

Le Parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative 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 qualificazioni 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 super

Lavorazioni polivalenti che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità e autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria.

1° Gruppo

Lavorazioni artistiche e a elevato contenuto tecnico e professionale, quali ad esempio ferraiolo, cementista-formatore, scalpellino-ornatore, decoratore-pittore (stuccatore, ornatista, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista). Durata: 5 anni.

2° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale e a medio contenuto professionale, quali ad esempio muratore, verniciatore, imbianchino, pavimentatore, palchettista, piastrellista, linoleista, moquettista, selciatore, lastricatore. Durata: 4,5 anni.

3° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale e a basso contenuto professionale, quali ad esempio asfaltista, stuccatore (scaliolista), montatore di prefabbricati. Durata: 3 anni.

Impiegati

Per gli impiegati con qualifiche finali del 2° e 3° livello, l'apprendistato ha la stessa durata del 2° gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali dal 4° livello in sopra, 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, Elemento economico territoriale e percentuale per riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello.

Per il 1° gruppo l'applicazione delle percentuali sottoindicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.

Le Parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale minima spettante al lavoratore con qualifica di 2° livello.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1° Sup.	74	76	79	79	86	86	91	91	96	96
1°	70	74	76	79	81	86	86	91	96	96
2°	74	76	79	79	86	86	91	96	96	
3°	74	76	79	84	91	96				

Art. 8 - (Inquadramento)

Fermo restando che il livello di inquadramento iniziale dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda e impiegati per le stesse

qualifiche cui è finalizzato il contratto, al termine del periodo di apprendistato, al conseguimento della qualifica, gli apprendisti del 1° gruppo super dovranno essere inquadrati nel 4° livello, gli apprendisti del 1° gruppo nel 3° livello, mentre gli apprendisti degli altri due gruppi dovranno essere inquadrati nel 2° livello. Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, dovranno essere inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.

Art. 9 - (Piano formativo individuale)

Il piano formativo individuale sarà redatto in un documento distinto dal contratto individuale di lavoro ed allegato a questo ALLEGATO 2. Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico-professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor che, come previsto dalle normative vigenti, nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio o un familiare coadiuvante.

Art. 10 - (Formazione dell'apprendista)

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue medie, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali e di norma è realizzata presso la Scuola edile in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza, per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

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. e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività, come previsto dall'art. 38 del D.P.R. n. 1668/1956; in tal caso l'apprendista non dovrà superare gli orari contrattuali e di legge. La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Art. 11 - (Attribuzione della qualifica)

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista è attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dall'art. 19 della Legge n. 25/1955 e successive modifiche e integrazioni in merito alla risoluzione del rapporto di apprendistato.

Art. 12 - (Prestazioni aggiuntive)

Le Parti concordano di istituire una prestazione per i lavoratori apprendisti per la copertura salariale in materia di indennità di malattia e dei periodi di ricorso alla C.i.g.o., per la parte non riconosciuta dall'INPS. Le Parti definiranno le caratteristiche costitutive del Fondo, il relativo finanziamento e le modalità di erogazione delle prestazioni suddette, nell'ambito dell'armonizzazione della disciplina all'intero settore.

=====

ALLEGATO 3

Cassa Edile del Lavoro

Mediante l'iscrizione alle Casse Edili del Lavoro, le imprese e i lavoratori e le loro Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto e si vincolano al versamento delle quote di adesione contrattuale. La riscossione per il tramite della Casse Edili del Lavoro 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 della Cassa Edile del Lavoro al proprio datore di lavoro, il quale peraltro è liberato dall'obbligazione di corrisponderle con l'integrale adempimento degli obblighi verso la Cassa Edile del Lavoro stabiliti dal presente Contratto, dagli accordi nazionali, dagli accordi locali integrativi, nonché dallo Statuto e dal regolamento della Cassa Edile del Lavoro.

I predetti obblighi sono correlativi e inscindibili fra loro e pertanto non ne è ammesso il parziale assolvimento.

La Cassa Edile del Lavoro, con le modalità stabilite localmente, raccoglierà 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 C.C.N.L., agli accordi locali stipulati a norma del contratto medesimo, con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi e oneri derivanti dai contratti, accordi e atti normativi medesimi.

Con l'iscrizione alle Casse Edili del Lavoro le imprese e 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, alla Cassa Edile del Lavoro 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 a UNIMPRESA e OO.SS. e le rispettive 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.

La Cassa Edile del Lavoro provvederà 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 a UNIMPRESA e OO.SS. 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, alla Cassa Edile del Lavoro secondo le modalità ed alle condizioni da concordare localmente da UNIMPRESA e OO.SS..

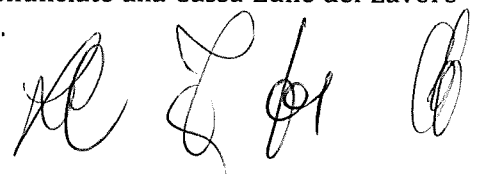
Il gettito complessivo delle quote di adesione contrattuale sarà ripartito in due parti uguali, di cui una di spettanza di UNIMPRESA e OO.SS. territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto e l'altra da attribuire cumulativamente alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni Nazionali stipulanti che provvederanno al successivo riparto tra loro.

=====

ALLEGATO 4

Regolamento dell'anzianità professionale edile

- 1) All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in una Cassa edile diversa dalla Cassa Edile del Lavoro, quest'ultima corrisponde 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.
- 3) L'erogazione è effettuata dalla Cassa Edile del Lavoro in occasione del 1° maggio.
- 4) 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 del Lavoro per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del par. 2.



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% e all'80% di quello dell'operaio comune.

Per gli apprendisti si fa riferimento al minimo di paga a essi spettante a norma della disciplina contrattuale vigente.

La Cassa Edile del Lavoro 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 della Cassa Edile del Lavoro 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 del Lavoro anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

- 1) 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 del Lavoro gli accantonamenti di cui all'art. 21 del C.C.N.L. è erogata dalla Cassa Edile del Lavoro, 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.
- 2) 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 del Lavoro le ore di lavoro ordinario effettivamente prestato da ciascun operaio nonché le eventuali ore previste al par. 6;
- b) a versare alla Cassa Edile del Lavoro un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione 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 a UNIMPRESA e OO.SS. nazionali contraenti. Il contributo affluisce a un autonomo Fondo per l'anzianità professionale edile.

6) Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 2 la Cassa Edile del Lavoro 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 del Lavoro 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 del Lavoro 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 del Lavoro non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Cassa Edile del Lavoro entro 3 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 del Lavoro, la Cassa edile di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto da UNIMPRESA e OO.SS. nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile;
- 5) l'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Cassa Edile del Lavoro 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 a UNIMPRESA e OO.SS. 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 a UNIMPRESA e OO.SS. nazionali per le decisioni definitive;
- 8) la Cassa Edile del Lavoro è tenuta a dare esatta e integrale applicazione al presente regolamento, fino a nuova disposizione di UNIMPRESA e OO.SS. nazionali stipulanti.

Gli Organi di amministrazione della Cassa Edile del Lavoro sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il regolamento nazionale e a non dare esecuzione a eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative e integrative del regolamento medesimo;

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.

Gli importi delle prestazioni per l'anzianità professionale edile ordinaria di cui all'Allegato 4 del C.C.N.L., da valere per l'erogazione di giugno 2026, sono i seguenti:

<i>N. delle erogazioni percepite</i>	<i>Operaio 5° liv.</i>	<i>Operaio 4° livello</i>	<i>Operaio 3° livello</i>	<i>Operaio 2° livello</i>	<i>Operaio 1° livello</i>
<i>1ª e 2ª erogazione</i>	<i>0,1809</i>	<i>0,1676</i>	<i>0,1561</i>	<i>0,1390</i>	<i>0,1217</i>
<i>3ª e 4ª erogazione</i>	<i>0,3796</i>	<i>0,3517</i>	<i>0,3274</i>	<i>0,2918</i>	<i>0,2557</i>
<i>5ª erogazione</i>	<i>0,5695</i>	<i>0,5278</i>	<i>0,4912</i>	<i>0,4375</i>	<i>0,3836</i>
<i>6ª erogazione</i>	<i>0,5966</i>	<i>0,5529</i>	<i>0,5146</i>	<i>0,4583</i>	<i>0,4018</i>
<i>7ª e 8ª erogazione</i>	<i>0,7958</i>	<i>0,7373</i>	<i>0,6821</i>	<i>0,6111</i>	<i>0,5360</i>
<i>9ª e successive erogazioni</i>	<i>0,9944</i>	<i>0,9214</i>	<i>0,8576</i>	<i>0,7637</i>	<i>0,6699</i>

La Cassa Edile del Lavoro calcolerà le prestazioni applicando i coefficienti suddetti ed erogheranno le stesse arrotondando l'importo alla seconda cifra decimale per eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5, per difetto se è inferiore a 5.

I suddetti importi orari sono stati definiti avendo presente quanto disposto dall'art. 31 del vigente C.C.N.L.

Accordo in materia di Cassa Edile del Lavoro

Si concorda quanto segue

- 1) Le retribuzioni convenzionali di cui al presente accordo relative ai livelli di inquadramento comuni a tutti i contratti nazionali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo sono costituite dai minimi tabellari nazionali, dall'indennità di contingenza, dall'elemento distinto della retribuzione (EDR) e dall'indennità territoriale di settore (ITS).

- 2) Gli elementi retributivi nazionali sono stabiliti, agli effetti di cui al presente accordo, negli importi previsti dal C.C.N.L. che riporta valori retributivi inferiori.
- 3) Le Parti sottoscritte concordano pertanto che, a **decorrere dal 01.06.2026**, gli elementi retributivi nazionali su cui commisurare la contribuzione alla Cassa Edile del Lavoro sono quelli contenuti nella tabella di seguito allegata al presente accordo.
- 4) Per contribuzione alla Cassa Edile del Lavoro si intendono tutti i contributi per il funzionamento e il finanziamento delle prestazioni erogate dalle Casse Edili, fermo restando quanto specificatamente previsto al successivo punto 4).
- 5) Nelle province ove sono stati stipulati da UNIMPRESA e OO.SS. territoriali aderenti a quelle nazionali sottoscritte sia il contratto territoriale integrativo del C.C.N.L.
- 6) Fino alla stipula del predetto accordo locale, gli elementi retributivi territoriali imponibili convenzionali da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti alla Cassa Edile del Lavoro restano quelli in vigore nella Cassa medesima.
- 7) Le retribuzioni imponibili convenzionali, come sopra determinate, restano in vigore fino alla determinazione di nuovi valori convenzionali che saranno stabiliti alle relative scadenze contrattuali con accordo nazionale per gli elementi retributivi nazionali o con accordo territoriale per gli elementi retributivi territoriali.

I valori convenzionali valgono per tutte le Cassa Edile del Lavoro costituite in attuazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle Parti.

Tabella Elementi retributivi nazionali

(valori orari)

<i>Operai</i>	<i>Totale</i>
<i>a) Operai di produzione Operaio di 4° livello</i>	<i>9.50</i>
<i>Operaio specializzato</i>	<i>9.07</i>
<i>Operaio qualificato</i>	<i>8.36</i>
<i>Operaio comune</i>	<i>7.65</i>

ALLEGATO "B"

ACCORDO INTERCONFEDERALE

per i dipendenti già in forza in tutti i settori e i comparti del lavoro e che ricoprono i ruoli di RSPP, ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 il RLS.

Titolo I - PARTE GENERALE

Premessa

Le Parti, con il presente Accordo Interconfederale, intendono ribadire la necessità di intensificare l'opera di sensibilizzazione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso tutti gli strumenti utili affinché la cultura della sicurezza possa consolidarsi e diffondersi.

Le Parti, firmatarie del presente Accordo Interconfederale, sottolineano l'importanza della consapevolezza del rischio e del senso di responsabilità di tutti gli attori in gioco; datori di lavoro, lavoratori, istituzioni e non ultimo le scuole nel loro complesso, mediante un'adeguata formazione sui diritti e le regole poste a difesa di ogni singola persona. La cultura e la conoscenza può salvare vite umane.

È ormai evidente come non basta più soltanto una efficace azione di contrasto al fenomeno infortunistico attraverso le regole contenute nel Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 concernenti la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È necessario, infatti, un vero e proprio cambiamento di mentalità, che non releghi più la tematica della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro tra gli obblighi normativi ma, per contro, la consideri un valore e un imprescindibile investimento da strutturarsi nel quotidiano di ogni singolo individuo sia esso studente, lavoratore, pensionato.

Nasce, quindi l'esigenza di riconoscere una maggiore tutela contrattuale alla figura del RSPP, ASPP e HSE Manager, del Preposto, degli Addetti alle gestioni delle emergenze e del primo soccorso e del RLS al fine di garantire una maggiore certezza nei trattamenti economici e normativi.

È su queste premesse che le Parti hanno inteso costruire un allegato denominato "ALLEGATO B" che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Tenuto conto

- Che tali figure professionali non hanno riscontro nella contrattazione collettiva nazionale in quanto operano in base alle specificità dei compiti loro assegnati caratterizzati da autonomia e di responsabilità;
- della necessità di inquadrare anche queste nuove figure professionali previste all'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'articolo 17 D.Lgs. n. 81/2008, dall'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, dall'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e dall'art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028;
- che tali figure professionali, specifiche dei compiti loro assegnati, sono previste obbligatoriamente per tutte le aziende o unità produttive soggette agli obblighi secondo la vigente normativa di Legge.

Definiscono quanto segue:

Articolo 1 – Condizioni di miglior favore

Il presente Accordo Interconfederale **DEVE** intendersi come **ALLEGATO "B"** ed è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

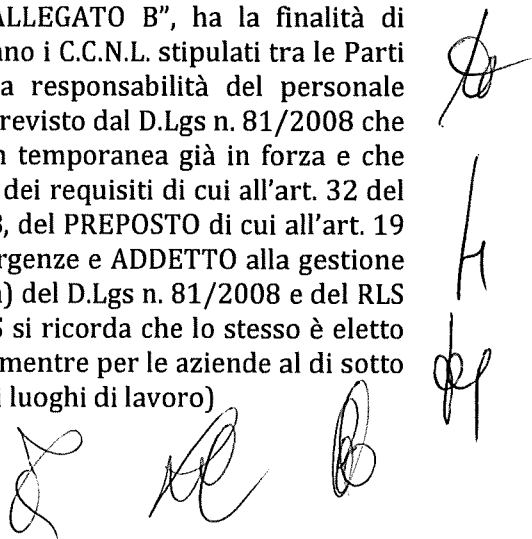
Il presente Accordo Interconfederale non regola gli istituti contrattuali già previsti dai rispettivi C.C.N.L. A titolo esemplificativo ma non esaustivo il presente Accordo non regola i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, TFR e tutti i diritti individuali previsti dalle norme di legge e contrattuali.

Articolo 2 - Validità

Il presente Accordo Interconfederale è soggetto a periodico aggiornamento, anche economico e segue il periodo di validità del presente C.C.N.L.

Articolo 3 – Campo di applicazione

Il presente Accordo Interconfederale – di seguito denominato "ALLEGATO B", ha la finalità di disciplinare i rapporti contrattuali tra le realtà produttive che applicano i C.C.N.L. stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale, con la specifica responsabilità del personale dipendente addetto alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come previsto dal D.Lgs n. 81/2008 che svolgono tali funzioni a tempo pieno, in maniera continuativa e non temporanea già in forza e che ricoprono il ruolo di RSPP e ASPP e HSE Manager interni in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2028 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2028. In merito alla figura del RLS si ricorda che lo stesso è eletto dalle rappresentanze sindacali per aziende al di sopra dei 15 addetti, mentre per le aziende al di sotto dei 15 addetti è nominato dai lavoratori. (art. 2 T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro)



Articolo 4 – OPNIC- Commissione nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Entro tre (3) mesi dalla firma del presente Accordo Interconfederale, le Parti dovranno istituire la Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in seno al già costituito "organismo paritetico nazionale intersettoriale confederale, in sigla OPNIC in coerenza a quanto previsto agli artt. 5 e 6 dello statuto OPNIC.

La Commissione paritetica, così costituita, di concerto con l'OPNIC, interviene per:

1. elaborare e sviluppare procedure e azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, elaborando studi e ricerche, iniziative promozionali per la diffusione del materiale informativo in tutte le aziende e laddove possibile nelle scuole di ogni ordine e grado;
2. OPNIC è deputata ad organizzare corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con altri Enti formativi delle Parti sociali firmatarie del presente Accordo Interconfederale e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati;
3. valutare le eventuali denunce del personale preposto sulle interferenze del datore di lavoro intervenendo con le aziende ripristinando l'autonomia e l'indipendenza del personale preposto;
4. predisporre uno schema economico di natura compensativa secondo quanto previsto dai livelli di rischio individuati nel *Testo Unico Sicurezza* aggiornato triennialmente.
5. predisporre un fondo di tutela legale per i lavoratori assegnati ai ruoli di cui al precedente art.3.

Articolo 5 – Classificazione

La classificazione dei diversi livelli di rischio (basso, medio, alto), vengono modulati conformemente a quanto previsto dall'accordo CSR in tema di formazione, accordo che distingue corrispondenti categorie di rischio correlate alle diverse attività economiche contenute nel codice Ateco cui espressamente si rinvia.

Articolo 6 – Compenso

L'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, eroga al lavoratore, incaricato di espletare una delle funzioni di cui al precedente art. 3 inclusa la figura del RLS anche se eletta, un compenso economico per tutta la durata della carica ricoperta dal lavoratore incaricato.

Al trattamento economico, previsto dal livello di inquadramento dei rispettivi C.C.N.L., ai lavoratori ai quali si aggiunge una delle attività individuate al precedente articolo 3, è previsto un compenso mensile per dodici (12) mensilità per tutto il periodo in cui il lavoratore ricopre una delle predette attività di cui all'art. 3.

Tabella delle attività individuate agli art. 32 del D.Lgs n. 81/2008 e nominati ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs n. 81/2008, del PREPOSTO di cui all'art. 19 D.Lgs 81/2008 e Legge 215/2021, ADDETTO alla gestione delle emergenze e ADDETTO alla gestione del primo soccorso di cui all'art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a) del D.Lgs n. 81/2008 e del RLS art. 47 c.2 e art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008.

Tabella dei compensi: Decorrenza: 01 giugno 2026 – Scadenza: 30 maggio 2029

Rischio D.Lgs. 81/2008 T. U. Sicurezza	Ruoli – D.Lgs n. 81/2008					
	RSPP	ASPP	HSE Manager	PREPOSTO	ADDETTI art.18, c. 1 lettera b) e art. 43 c.1 lettera a)	RLS
Basso	150€	100€	150€	100€	80€	80€

Medio	200€	150€	200€	150€	100€	90€
Alto	250€	200€	250€	200€	120€	100€

In tutti i casi l'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata è tenuta ad assicurare, al lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3 i seguenti benefit:

- 1- partecipazione a corsi di aggiornamento, stage o convegni, su richiesta del lavoratore, oltre ai corsi di aggiornamento obbligatori;
- 2- abbonamento a riviste specializzate inerenti strettamente i temi della sicurezza, su richiesta del lavoratore.

Articolo 7 – Procedura di rinnovo

Il presente Accordo Interconfederale, inteso come **ALLEGATO "B"** che è parte integrante, inscindibile e sostanziale per tutti i C.C.N.L. scaduti, in scadenza o in fase di rinnovo stipulati tra le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Articolo 8 – Indipendenza e autonomia dei Ruoli

I ruoli di RSPP, ASPP, HSE MANAGER, PREPOSTO, ADDETTI e RLS, sono svolti senza alcuna interferenza da parte del datore di lavoro o di un suo preposto. Ogni violazione può essere denunciata dal lavoratore alla Commissione nazionale paritetica per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro come indicato al precedente art. 4.

Articolo 9 – Tutela Legale

L'azienda, Ente/Associazione o comunque denominata, è tenuta, entro tre (3) mesi dall'applicazione del presente accordo interconfederale, ad attivare una forma di tutela legale in grado di supportare le Parti in causa, incluso il lavoratore che ricopre uno dei ruoli di cui al precedente art. 3, per le eventuali spese legali nel caso si incorra nella contestazione della avvenuta violazione delle previsioni di cui agli articoli 19, 33, 43 e seguenti (in relazione ai compiti riservati agli addetti alle emergenze) del D.lgs. n. 81/2008, e comunque di qualsiasi disposizione obbligatoria applicabile ai lavoratori che svolgano tali ruoli.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 19 giugno 2026

