

PREMESSA

Le OOSS e datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dalla UE finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, all'attenta e scrupolosa applicazione di norme e procedure per la sicurezza dei lavoratori, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Le parti si danno atto che la "questione ambientale" riveste carattere di priorità sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, ed alla stessa sarà data rilevanza sia economica che sociale nell'ambito del contratto.

Inoltre, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le OOSS e datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle OOSS e datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le OOSS e datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della CE.

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

1. di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, e uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto
2. di livello aziendale, destinato a introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio-economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali

Una contrattazione, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, convinti che tale scelta si ritiene possa produrre positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro.

Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Sono state, inoltre, adeguate le retribuzioni rispetto al potere di acquisto e accresciute le possibilità di guadagno con l'introduzione di elementi remunerativi della produttività e dei risultati aziendali.

Riconfermando gli impegni già precedentemente assunti e nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sull'evoluzione del costo della vita.

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

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Articolo 1.

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

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

1. costruzioni, riparazioni, manutenzione e demolizione di fabbricati ad uso di abitazione urbani e rurali ad uso agricolo, industriale e commerciale; fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità, nonché le opere necessarie al completamento, alle rifiniture delle costruzioni stesse, compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali
2. intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e similari
3. rivestimenti in legno, in metallo, in gesso, in stucco, in pietre e/o marmi naturali e artificiali, in linoleum e simili, in materie plastiche, in ceramiche in genere, in piastrelle, in mosaico e da altri rivestimenti, decorazione e applicazione di tappezzerie
4. pavimentazione in genere: in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno e pietre naturali
5. preparazione e posa in opera di marmi impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti
6. spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici
7. sgombero della neve dai tetti, strade, autostrade, piazze, ecc.
8. sgombero di materiali di vario genere rientrante nel settore edile
9. costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri pendenti, fosse biologiche, impianti di depurazione ecc.;
10. pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale o irriguo
11. costruzione, manutenzione e irrigazione di campi e impianti sportivi in genere, parchi, giardini e simili
12. costruzione e/o installazione e/o demolizione e/o riparazione di cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato ecc.) per il contenimento di qualsiasi liquido
13. costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, autostrade, di strade ferrate e tranvie
14. costruzione di linee elettriche e telefoniche, messa in opera di tralicci, pali e simili
15. scavi e rinterrati e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni acqua, gas, telefonia ecc.
16. realizzazione di opere di bonifica in genere: montana, valliva, di terreni paludosi e di terreni allagabili
17. costruzione, demolizione, riparazione e manutenzione di opere marittime, lacuali, fluviali, e lagunari in genere
18. movimento di terra e scavi in genere: anche per ricerche archeologiche e geognostiche
19. posa in opera di segnaletica stradale ed esecuzione di segnaletica stradale orizzontale
20. attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato
21. altre attività complementari e sussidiarie inquadrabili con quelle sopra menzionate.

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

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

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

Titolo II

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Articolo 2.

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

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

Articolo 3.

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

Il presente CCNL è formato da una parte normativa la cui durata è quinquennale e da una parte economica la cui durata è triennale.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle parti dia, almeno 3 mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo CCNL per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei tre mesi successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a 6 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di "vacatio" contrattuale pari a 6 mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

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

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

Articolo 4.

La contrattazione collettiva di 2° livello sarà svolta in sede aziendale.

Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di 1° livello.

Alla contrattazione collettiva di 2° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno
- b) determinazione dell'elemento economico. "Premio Produzione Presenza". Detto elemento sarà concordato in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nell'azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali
- c) costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge n. 626/94 e succ. modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina e approvazione dei CFL, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti
- e) attuazione della disciplina della formazione professionale

- f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio
- g) determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna
- h) determinazione della indennità per i lavori in galleria
- i) regolamentazione dei servizi mensa e trasporto o indennità sostitutiva in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente e aziendali
- l) determinazione dell'indennità per i dipendenti addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione di 2° livello deve essere presentata dopo almeno 2 anni dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Le parti convengono che là dove esistano carenti condizioni tecnico/organizzative, la contrattazione di 2° livello sarà accentrata a livello nazionale.

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

Titolo III

DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Articolo 5.

Le parti, riconoscendo che non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ma intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni dettate dalla legge n. 300/70 e successive modifiche e integrazioni in materia di diritti sindacali. Esse convengono altresì, che bisogna tenere in particolare considerazione il contenuto delle Convenzioni OIL nn. 87 e 98, riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei datori di lavoro, ad organizzarsi in libere Associazioni sindacali e datoriali e ad aderirvi senza impedimenti. Sia i lavoratori che i datori di lavoro hanno diritto a trattare liberamente e in piena autonomia.

Articolo 6.

Le Parti concordano che ciascun lavoratore potrà usufruire collettivamente nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di 8 ore, per partecipare alle assemblee, che saranno richieste al datore di lavoro dalle OOSS dei lavoratori.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 96 ore, riducibili a 48 ore in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento e dell'ordine del giorno.

Articolo 7.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle OOSS stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di ore 2 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un massimo di 10 ore annue.

I permessi saranno concessi quando la richiesta venga espressamente presentata per iscritto, con almeno 4 giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Articolo 8.

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31, legge n. 300/70.

Articolo 9.

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25, legge n. 300/70, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria e/o settore dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle aziende.

Tali comunicati dovranno riguardare materia d'interesse sindacale e del lavoro.

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Articolo 10.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, ferme le facoltà concesse dall'art. 26 della richiamata legge n. 300/70, in ogni caso è assicurato alle OOSS stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

Articolo 11.

Le parti, non potendo ignorare che attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita a una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del Paese e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per il loro utilizzo avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente CCNL.

Titolo IV

DECORRENZA – DURATA - EFFICACIA

Articolo 12.

Il presente CCNL decorre dal 1 maggio 2010 e scadrà il 30 aprile 2013, sia per la parte normativa che economica.

Il contratto, nella sua globalità, s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Articolo 13.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

Titolo V

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Articolo 14.

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

Articolo 15.

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

Articolo 16.

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

Titolo VI

MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Articolo 17.

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle imprese e delle cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (legge 23.7.91 n. 223 e legge 19.7.93 n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente CCNL i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti, altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga
- b. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro
- c. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Titolo VII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 18.

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

I valori minimi tabellari mensili sono quelli riportati a seguire.

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

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

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

Area Quadri.

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

- a. abbiano potere di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa
- b. siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, a ruoli di responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, di ricerca e di definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda e della cooperativa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendone dei risultati.

1° livello - Quadro A.

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

2° livello - Quadro B.

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

Esemplificazioni:

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

3° livello.

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

Esemplificazioni:

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

4° livello.

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

Esemplificazioni:

- assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base ai disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati, anche a cottimo e/o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Ha facoltà disciplinare sulle maestranze, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa e/o cooperativa
- tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti e allo sviluppo e dei calcoli statistici e metrici relativi
- disegnatore di concetto con responsabilità d'interpretazione dello sviluppo, del controllo e dei disegni
- impiegato di concetto di 2a categoria con esperienza già acquisita anche presso le altre imprese
- impiegato addetto all'approvvigionamento, agli acquisti e alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli

- impiegato che cura l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso gli istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza e di assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori
- contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi
- lavoratore che, oltre alle caratteristiche di "tecnico consollista" traduce in programma le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure secondo linguaggi informatici
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

5° livello.

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

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

Esemplificazioni:

- capo squadra
- operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione in grado di curare la messa a punto di detti macchinari
- programmatore EDP: impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nell'appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica, predispone e controlla le compilazioni e le prove necessarie alla certificazione del programma
- gruista di elevata esperienza e professionalità operativa e organizzativa che conduce in cantiere di grande complessità gru, anche a torre, di grande dimensione e individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria, montaggio e smontaggio della gru stessa
- lavoratore che esegue a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale, ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione
- lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati
- addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato, che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio
- addetto, con carattere di continuità, al coordinamento e alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e rinforzi lineari in acciaio zincato, opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento, procedendo per strati successivi sub paralleli), il quale interpretando i disegni, provveda all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere
- lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche, esegue, con comprovata e specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle speciali tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico
- lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder, motolivellatore e vibrofinitrici che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste, 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 elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario
- addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera e del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito
- operatore Derrik o Blondin
- tubista che esegue su disegno la tranciatura, il taglio, l'assiemeaggio, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti e acquedotti
- giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e CO2 di qualità di 1a e 2a passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio
- colui che nelle imprese d'installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce e applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltatore ed esegue misurazioni e contabilità
- capo centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione delle bolle di accompagnamento, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne
- addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata ed uscita delle materie prime e al tempestivo rifornimento; addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista e palista
- altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.

6° livello.

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

Esemplificazioni:

- addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori; impiegato alle paghe e ai contributi assicurativi e previdenziali e i relativi versamenti; addetto alla contabilità fiscale o di cantiere; addetto alla cura contratti e preventivi sempre che sotto direzione; addetto alla fatturazione compilazione documenti accompagnatori e relative scritture contabili
- operatore EDP: impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaborazione elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a consolle i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica
- disegnatore esecutivista, colui che predispone, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore
- carpentiere specializzato: in legno o in ferro capace di eseguire su disegno capriate o centine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento e di natanti
- muratore specializzato: capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a 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 scale in pietra marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti
- costruzione di forni industriali
- pontatore specializzato: capace di ordire qualsiasi ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro
- ferraiolo specializzato: capace di eseguire e porre in opera su disegno qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato
- addetto specializzato, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti
- addetto specializzato al montaggio in opera in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, e altre opere di edilizia speciale
- addetto specializzato alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso
- addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'impresa, destinato all'approvvigionamento smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione

- ordinaria e straordinaria del mezzo, provvedendo anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio
- imboscatore o armatore specializzato: capace di eseguire su disegno armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera
 - minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e la preparazione e la sorveglianza dell'armamento
 - fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi tipo di esplosivo e che provvede alla posa della mina e al suo brillamento
 - falegname specializzato: operaio capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura anche con l'impiego delle macchine
 - cementista formatore specializzato: operaio capace di eseguire su disegno rilievi ornamentali di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modelli o disegno
 - ornatista o modellista specializzato: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguata ai lavori di stuccatore
 - stuccatore e riquadratore specializzato: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavoro in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto
 - decoratore e verniciatore specializzato: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi; dorature in fogli; scritture di insegne e filettature a mano libera
 - tappezziere specializzato di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari)
 - vetrocementista specializzato: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavoro di vetro cementista
 - pavimentatore specializzato: capace di eseguire tipi di pavimentazione in grès, vetro, ceramica, marmo alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione
 - posatore di rivestimenti specializzato: capace di eseguire tipi di rivestimenti in grès, vetro, ceramica, marmo che presentano particolari capacità di esecuzione
 - parquettista specializzato: che sa posare in opera ogni tipo di parquette
 - linoleista specializzato: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno
 - mosaicista specializzato: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, clinker e ceramicamosaico
 - scalpellino specializzato: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra
 - addetto specializzato a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno 2 delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali e di qualsiasi tipo e difficoltà, 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 di qualifiche inferiori. È pure addetto all'esecuzione di giunti e sigillature con mastici all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;
 - a) manti impermeabili in asfalto colato a malta asfaltica per coperture
 - b) manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma
 - c) manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc. comprese le relative opere di fissaggio e ancoraggio meccanico
 - d) esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti
 - e) posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti;
 - caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso all'esecuzione dei lavori
 - addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori; colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori
 - guardafili: colui che con autonomia esecutiva e organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale
 - installatore: colui che installa speciali telefoni, elettrici
 - montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie

- tesatore linee AT-MT
- amarraggista linee AT-MT
- addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci
- addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico
- motorista, meccanico o elettricista specializzato: capace di eseguire in cantiere anche per i lavori per l'armamento ferroviario o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni
- autista di betoniere, autopompista, autista o motoscafista meccanico specializzato: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio, autista di autobetoniere e/o pompista addetto al comparto calcestruzzo, che provvede all'ordinaria manutenzione della auto-beto-pompa e alla pulizia della stessa
- gruista, escavatorista conduttore di macchine semoventi tipo buldozer, scraper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a q. 10, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle
- macchinista di locomotive a vapore per decauville e macchinista a rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire i vari lavori di ordinaria manutenzione della stessa
- conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari, in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato a padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di 1a, il macchinista e il fuochista autorizzati; nostromo di 1a
- palombaro di 1a: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee
- cuoco che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno 5 addetti alla cucina
- altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.

7° livello.

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

Esemplificazioni:

- centralinisti telefonici, addetti all'inserimento dati contabili nei laboratori elettronici, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo documenti contabili con il movimento del materiale
- operai qualificati: carpentiere in ferro e legno; muratore in genere; pontatore; addetto al montaggio di pannelli prefabbricati; imboscatore o armatore; minatore; cementista; scalpellino; lucidatore di pietre artificiali; squadratore di tufo; falegname; stuccatore; verniciatore; tappezziere; vetrocementista; pavimentatore; posatore di rivestimenti; palchettista; linoleista; mosaicista; asfaltista stradale; calderaio; selciatore; lastricatore; scalpellino stradale; saldatore; motorista; autista; carro-pontista; motocarrista; macchinista; meccanico; fabbro; lattoniere; palombaro
- addetto qualificato alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso
- addetto qualificato ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi
- addetto qualificato all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso
- addetto qualificato opere di impermeabilizzazione e isolamento, come:
 - a) provvedere alla dosatura o miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione
 - b) svolgere le attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà quali ad esempio: eseguire manti impermeabili; mettere in opera strati termoisolanti sul piano e sulle pareti verticali; eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per riparazione di strati isolanti; addetto all'esecuzione di giunti e sigillatura con mastici; addetto all'applicazione di vernici (riflettenti o colorati) su manti impermeabili; addetto alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere; addetto alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele;
- addetto qualificato al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore: operaio qualificato che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto
- palista qualificato: addetto all'alimentazione della centrale di betonaggio, nonché alla pulizia della stessa e della motopala compresa l'ordinaria manutenzione di quest'ultima

- addetto qualificato ai lavori di armamento ferroviario, come: colui che regolarizza lo scartamento del binario o dei deviatori; colui che esegue la rinalzatura delle traversine e dei legami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione), colui che segue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico; colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici; colui che con mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco dei binari o deviatori; colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'amministrazione delle Ferrovie dello Stato (non può essere adibito a tale mansioni chi non è munito di abilitazione)
- giuntista qualificato: colui che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà
- guardiafilo qualificato: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici, e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento
- installatore qualificato: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamento in genere
- montatore qualificato: di tralicci in ferro e sostegno in genere
- addetto qualificato nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina
- addetto qualificato alla posa di cavi sotterranei e aerei
- addetto qualificato tesatore linee AT-MT
- aiuto amarragista linee AT-MT
- conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari
- nostromo di 2a
- campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alla manovra della camera di equilibrio
- cuoco di 2a: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere
- addetto alla potatura delle piante di giardino e parchi con conoscenze del sistema di innesto e simili
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

8° livello.

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

Esemplificazioni:

- Lavoratori di 1° impiego che eseguono semplici lavori d'ufficio. Si considera personale di 1° impiego quello che non abbia compiuto o anche presso diverse aziende 1 biennio di servizio nella specifica mansione, come: dattilografi, centralinisti, addetti a mansioni di scritturazione, addetti alla perforazione e all'inserimento dati nell'elaboratore;
- Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni come aiuto agli operai di livello superiore:
- addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, alle lavorazioni complementari di cantiere, quali la correzione di malte al piano lavoro, il rimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta, il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificatamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione dei sottofondi grezzi)
- aiuto posatore pavimenti o rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati; aiuto posatore di coperture impermeabili; aiuto pontatore; aiuto fuochista; aiuto decoratore; aiuto verniciatore; aiuto posatore stradale o battitore; aiutante di cucina
- calcinato o calcinaio; piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati; massicciatore stradale; spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici; spezzatore o spaccapietra o pietriscante; gettatore o tubista in cemento; molatore o arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superficie o di getti; bitumatore o catramista stradale; caneggiatore; frenatore: addetto alle cave di sabbia o a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura; carrettiere; barcaio; battellante; marinaio; cuciniere; terraziere:

l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali, di sbadacchiature (non armamento degli scavi e livellamento del terreno secondo la picchiettatura)

- addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie; addetto all'uso di martelli pneumatici; addetto all'uso di vibratori, sifoni, pipe e lance di acqua nei lavori in cassoni ad aria compressa; addetto ai lavori di armamento ferroviario; addetto alla pulizia e innalzamento dei giardini; addetto a trasporti con decauville; addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario; addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti ecc. propri dei cantieri di prefabbricazione; addetto al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti competenti già predisposte; addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o solai, con impiego di attrezzature di sostegno; addetto alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferro e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elemento per rivestimento (fogli di tasserine, piastrelle in cottogrès, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere; addetto al getto di calcestruzzo negli stampi; addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale ecc.; addetto alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio testati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni ecc. nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti e altre opere di edilizia speciale; addetto alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni ecc.; addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.; addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, bicchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, ecc.)
- colui che esegue la rinalzatura a mano delle traverse e dei legami; colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allettamento, lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli argani di attacco del binario o deviatori; colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o dei deviatori, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatori esegue le operazioni inverse; colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami; colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere; colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie
- magazzino: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricati
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta semplificazione.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli

Classificazione qualifiche

1	Quadro A
2	Quadro B
3	impiegato
4	impiegato
5	impiegato operaio specializzato super
6	impiegato operaio specializzato
7	impiegato operaio qualificato
8	operaio comune

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

Terminato il periodo di prova:

- a) agli impiegati laureati, se mantenuti al 6° livello, è dovuta una maggiorazione del 5% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 80
- b) agli impiegati diplomati, se mantenuti al 7° livello, è dovuta una maggiorazione dell'8% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 80.

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

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

Articolo 19.

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile come sotto elencata:

<i>classificazione del personale</i>	<i>minimo tabellare</i>	<i>contingenza</i>	<i>paga base nazionale</i>
	(a)	(b)	(c)
1 Quadro A	€ 1.524,34	€ 534,28	€ 2.058,62
2 Quadro B	€ 1.346,47	€ 530,82	€ 1.877,29
3	€ 1.183,11	€ 529,11	€ 1.712,22
4	€ 994,03	€ 522,91	€ 1.516,94
5	€ 924,40	€ 520,12	€ 1.444,52
6	€ 867,73	€ 517,85	€ 1.385,58
7	€ 772,77	€ 515,27	€ 1.288,04
8	€ 652,32	€ 512,58	€ 1.164,90

Il significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente CCNL è:

1. per "minimo tabellare" s'intendono gli importi contrassegnati con la lett. a) nella 1° colonna della tabella sopra riportata
2. per "contingenza" s'intendono gli importi indicati con la lett. b) nella 2a colonna della tabella sopra riportata
3. per "paga base nazionale" s'intendono gli importi contrassegnati con la lett. c) nella 3a colonna della tabella sopra riportata
4. per "retribuzione di fatto" s'intende la somma percepita dal lavoratore, comprensiva di paga base nazionale, eventuali scatti d'anzianità, terzi elementi, ecc.

Titolo IX

MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY

Articolo 20.

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Articolo 21.

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

Articolo 22.

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

Articolo 23.

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

Titolo X

**ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA
ESCLUSIONE DELLE QUOTE DI RISERVA**

Articolo 24.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro
2. durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato
3. durata del periodo di prova
4. qualifica e livello d'inquadramento
5. trattamento economico

La lettera di assunzione deve inoltre indicare: cognome e nome e/o ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, posizione INPS del datore di lavoro o società, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

L'impresa e la cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Articolo 25.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. libretto di lavoro e tesserino di disoccupazione
2. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso
3. libretto di "indennità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali
5. accettazione della lettera di assunzione
6. attestato di conoscenza di 1 o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre imprese e/o cooperative
8. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati
9. altri documenti e certificati che l'impresa e la cooperativa richiederà per le proprie esigenze

Il lavoratore dovrà dichiarare all'impresa e alla cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'impresa e la cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Articolo 26.

Su richiesta dell'impresa o della cooperativa il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte di Enti pubblici; allorquando il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili per maggiore gravosità con la propria idoneità fisica.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Articolo 27.

In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2, legge n. 223 del 23.7.91, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli 1° e 2°
- b) le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli 3°, 4° e 5° a condizione che abbiano già prestato servizio presso Imprese e cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio o attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere

Titolo XI

PERIODO DI PROVA

Articolo 28.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare:

- 1° Imp.	=	6 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 2° Imp.	=	6 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 3° Imp.	=	5 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 4° Imp.	=	3 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 5° Imp.	=	3 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 5° Oper.	=	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
- 6° Imp.	=	2 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 6° Oper.	=	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
- 7° Imp.	=	2 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 7° Oper.	=	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
- 8° Imp.	=	2 mesi di effettiva prestazione lavorativa
- 8° Oper.	=	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
- Apprendisti	=	30 giorni lavorativi

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al TFR.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire la prova per il tempo minimo necessario, di fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto di ricevere durante il periodo di assenza per malattia la retribuzione.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia data regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata, e il periodo stesso sarà cumulato nell'anzianità di servizio.

Titolo XII

ORARIO DI LAVORO

Articolo 29.

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 di 10 ore giornaliere, e sarà normalmente ripartito su 5 giorni della settimana dal lunedì al venerdì.

Ove per esigenze tecniche si renda necessario ripartire l'orario normale contrattuale su 6 giorni, per le ore prestazione nella giornata del sabato è dovuta una maggiorazione del 4% calcolata sulla paga globale.

Nell'effettuare la ripartizione degli orari di lavoro nei mesi dell'anno le parti, entro i limiti dell'art. 8, RD 10.9.23 n. 1955 e del DPR 19.9.23 n. 1957, potranno fissare per 4 mesi l'anno (giugno – luglio – agosto – settembre) orari normali di lavoro compensativi, ai fini delle medie annue, dei minori orari fissati per gli altri mesi (dicembre-gennaio).

Sempre nei limiti delle facoltà previste dalle disposizioni della legge di cui al comma precedente, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati nel rispetto della media annuale, sopra stabilita, dà ai lavoratori il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per lavoro straordinario.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità per il lavoratore di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporanea (flex-time).

La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione a 2 o più lavoratori dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job-sharing).

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

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

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora d'inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

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

Per lavoro effettivo s'intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Titolo XIII

PERSONALE CON ORARIO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Articolo 30.

Sempre in osservanza della tabella indicante le occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione d'orario sancita dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692, approvato con RD 6.12.23 n. 2657 e pubblicata nella GU n. 299 del 21.12.23, sono considerati tali le seguenti figure professionali:

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

L'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori non può superare le 50 ore settimanali salvo per i guardiani e custodi con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino, nelle carovane, nelle baracche o simili o situate nelle vicinanze degli stessi l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.

Le ore eventualmente prestate oltre agli orari settimanali di cui ai commi precedenti sono compensate con la maggiorazione di straordinario.

Al guardiano notturno è riconosciuta una maggiorazione dell'8% per ogni ora di effettivo servizio prestato tra le ore 22 e le 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno.

Al gruista, al personale di servizio alla cucina nelle mense si applicano le norme contenute nell'art. 29.

All'operaio di produzione quando viene richiesto per iscritto di pernottare nel cantiere corrisposto, in aggiunta alla retribuzione un compenso forfetario di € 2,00: resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiano o custodia.

Le attività, di cui al RD 6.12.23 n. 2637, possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

Quando nel cantiere pernotti più di 1 operaio, il particolare compenso spetterà soltanto all'operaio cui sia stato richiesto per iscritto dall'impresa e/o cooperativa di pernottare in cantiere.

Titolo XIV

LAVORO A SQUADRE E LAVORO A TURNI

Articolo 31.

È considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una macchina o ad una lavorazione o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

L'orario giornaliero del lavoratore a squadre è di 8 ore per turno.

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

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

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora.

Durante l'intervallo, il dipendente turnista può allontanarsi dal posto di lavoro e anche uscire fuori dall'impresa.

Titolo XV

SOSTE - SOSPENSIONE E RIDUZIONE D'ORARIO CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI - RECUPERI

Articolo 32.

Per soste di breve durata, quando nel loro complesso non superano i 30 minuti, dovute a causa di forza maggiore, non si tiene conto delle soste stesse nel conteggio della retribuzione; qualora tale sosta dovesse perdurare e l'impresa e/o cooperativa trattiene il dipendente, allo stesso è dovuta la corresponsione di tutte le ore di presenza.

Articolo 33.

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o da scioperi.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal servizio a rotazione per periodi superiori a 10 giorni.

In tal periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non matura alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del TFR.

Articolo 34.

Le parti s'impegnano, ove ne ricorre il caso, ad intervenire presso gli Organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto.

Le parti interverranno altresì presso gli Organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni di autorizzazione prese dalle Commissioni competenti. Inoltre le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione dell'orario.

Nel caso di sospensione o riduzione d'orario determinate da cause meteorologiche, le imprese e/o le cooperative erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alle retribuzioni del mese.

Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensione o riduzione continuativa, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensione e riduzione- l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa e/o della cooperativa per un periodo complessivo superiore a 150 ore d'integrazione non ancora autorizzata da INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale INPS, l'impresa e/o la cooperativa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

Articolo 35.

Per i periodi di sosta dovute a cause imprevedute, indipendentemente dalla volontà del dipendente o dell'impresa e/o cooperativa è ammesso il ricupero, purché esso avvenga entro i primi 10 giorni successivi in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.

I conseguenti prolungamenti d'orario non possono eccedere le ore 10 giornaliere.

Titolo XVI
LAVORI DISAGIATI

Articolo 36.

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

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

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto-indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 45 per gli operai a cottimo sul minimo contrattuale di cottimo.

DESCRIZIONE DEI LAVORI DISAGIATI

GRUPPO A - LAVORI VARI

- 1) lavori eseguiti sotto la pioggia o neve, quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (l'indennità comprende la 1^a mezz'ora) = 4%
- 2) lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti) = 5%
- 3) lavori di palificazione o trivellazione (limitatamente agli operai addetti) = 5%
- 4) sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario = 8%
- 5) lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume = 8%
- 6) lavori di scavi in cimiteri in contatto con tombe = 8%
- 7) lavoro di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio = 10%
- 8) lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio = 10%
- 9) lavori eseguiti in stabilimenti che producono o impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura o in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spettano, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che in stabilimenti industriali 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%
- 10) lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione) = 12%
- 11) lavori di scavo a sezione obbligatoria e ristretto a profondità superiore a m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio = 13%
- 12) costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% e oltre = 13%
- 13) lavori di demolizione di strutture pericolanti = 16%

- 14) lavori in acqua (per lavori in acqua devono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm 12) = 16%
- 15) lavori su scale aeree tipo Porta = 17%
- 16) costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopra-mano, a partire dall'altezza di mt 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso = 17%
- 17) costruzione pozzi profondi da m. 3,50 a 10 = 19%
- 18) lavori per fognature nuove in galleria = 19%
- 19) spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3 = 20%
- 20) lavori riparazione e spurgo fognature preesistenti = 21%
- 21) costruzione di pozzi a profondità oltre m. 10 = 22%
- 22) lavori in pozzi preesistenti = 27%

Gruppo B - LAVORI IN GALLERIA

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

Gruppo C - LAVORI IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA

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

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

Gruppo D - LAVORI MARITTIMI

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

Gruppo E: COSTRUZIONI DI LINEE ELETTRICHE E TELEFONICHE

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

Titolo XVII

INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA

Articolo 37.

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

Titolo XVIII

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Articolo 38.

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

Titolo XIX

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Articolo 39.

Le parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa e della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto a un'indennità speciale nella misura del 20% della paga base nazionale.

Titolo XX

ORARIO DI LAVORO DI FANCIULLI E ADOLESCENTI

Articolo 40.

L'orario di lavoro dei minori d'età, tra i 15 anni compiuti e i 18 anni compiuti, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 minuti ai sensi della legge n. 977/67 e successive modificazioni e integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggiore durata assorbe quella di minore durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

Titolo XXI

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Articolo 41.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo viene retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro straordinario diurno = 35%
- 2) lavoro festivo = 45%
- 3) lavoro festivo straordinario = 55%
- 4) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati = 25%
- 5) lavoro diurno e notturno compreso in turni regolari avvicendati = 8%
- 6) lavoro notturno da guardiano = 8%
- 7) lavoro notturno a carattere continuativo che possono eseguire esclusivamente di notte = 15%
- 8) lavoro notturno straordinario = 40%

- 9) lavoro festivo notturno = 50%
- 10) lavoro festivo notturno straordinario = 70%
- 11) lavoro domenicale con riposo compensato, esclusi i turnisti = 8%

Per lavoro straordinario s'intende quello prestato dopo l'orario contrattuale oltre la 40a ora.

Per notturno si considerano quelle comprese dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo s'intende quello prestato nei giorni di cui all'art. 66, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Titolo XXII

LAVORO A COTTIMO

Articolo 42.

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalle Imprese e dalla cooperativa, in modo da garantire al lavoratore dipendente di normale capacità e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 10% rispetto alla corrispondente paga base nazionale.

Tale condizione si presume adempiuta, quando i lavoratori dipendenti, lavoratori a cottimo nel medesimo gruppo, abbiano realizzato un utile medio di cottimo, non inferiore al suddetto limite.

Nel caso in cui un lavoratore dipendente, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

La percentuale di cottimo deve essere comunicata per iscritto al lavoratore o, in caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra. Ad essi dovrà essere altresì comunicato:

- a) descrizione del lavoro da eseguire
- b) unità di misura assunta per la determinazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo
- c) tariffa di cottimo per unità di misura

Titolo XXIII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 43.

In tutte le imprese e cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1, legge 18.4.62 n. 230, all'art. 12, legge 24.6.87 n. 195 e successive modificazioni e integrazioni è consentito, in relazioni a particolari esigenze aziendali e al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per esigenze temporanee connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e spedizione del prodotto
- b) per sostituzioni di lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro
- c) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi
- d) per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e della cooperativa o per lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa
- e) in periodi di intensificazione dell'attività
- f) per sostituzione di lavoratrici dipendenti a part-time, post-maternità
- g) per attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi prodotti
- h) per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- i) per fabbisogni connessi alle attività amministrative e alla modifica del sistema informatico, all'inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione
- j) per l'elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere

k) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente

PER IL CONTRATTO A TERMINE

1. ai sensi dell'art. 1, legge 28.2.87 n. 56, le parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ai sensi della legge 25.4.62 n. 230;
2. i lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'impresa e la cooperativa ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dall'art. 23, comma 2, legge n. 26/87;
3. in caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il lavoratore dipendente è tenuto a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello d'inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro;
4. nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il lavoratore dipendente deve essere espressamente informato di quanto disposto dal comma 4, art. 23, legge n. 56/87 (decadenza dell'iscrizione e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

Le imprese e le cooperative non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato.

Le imprese e le cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione (art. 92 del presente CCNL).

Titolo XXIV

LAVORO PARZIALE O PART-TIME, GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICODIPENDENTI

Articolo 44.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno - e gli altri elementi previsti dal presente CCNL per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per il part-time giornaliero o settimanale, il periodo di prova potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata. Copia del CCNL deve essere inviata entro 30 giorni all'Ispettorato provinciale del lavoro. La trasformazione del rapporto di lavoro 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 di lavoro originario. L'impresa e la cooperativa darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori dipendenti già in forza, che ne abbiano fatta richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali, vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Articolo 45.

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Titolo XXV

APPRENDISTATO

Articolo 46.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla legge 19.1.95 n. 25, dal Regolamento approvato dal DPR 3.12.96 n. 16 e dall'art. 16, legge 21.6.97 n. 196 oltre che dalla norme del presente CCNL. Possono essere assunti, con contratto di apprendistato, i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 - ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e del Regolamento UE n. 2081/93.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti d'età di cui al precedente comma sono elevati di 2 anni. I soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge n. 482/68 e successive modificazioni e integrazioni. Stante la delicatezza delle problematiche innescate dalla legge n. 196/97, le parti s'impegnano ad incontrarsi con periodicità frequente, allo scopo di verificare le opportunità e gli effetti sull'occupazione, derivanti dall'applicazione concreta di tale istituto per i fini occupazionali.

Articolo 47.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, all'indennità di malattia e infortuni valgono le norme di legge.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato, l'orario di lavoro e i livelli d'inquadramento professionali sia iniziali che finali devono essere espressamente indicati nelle lettera di assunzione.

Articolo 48.

La durata dell'apprendistato è fissata in un massimo di 42 mesi per tutti i livelli d'inquadramento. In caso di trasformazione del contratto di lavoro di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale in corso di lavoro, la durata inizialmente prevista s'intende proporzionalmente prolungata fino ad un massimo di 48 mesi.

Articolo 49.

La retribuzione dell'apprendista è determinata applicando le percentuali di seguito riportate, sulla paga base nazionale relativamente al livello d'inquadramento:

livello	durata	primi 12 mesi	secondi 12 mesi	terzi 12 mesi	ultimi 6 mesi
1-2-3-4-5-6-7	massimo 42 mesi	65%	75%	85%	90%

Condizioni diverse possono essere stabilite a livello aziendale dall'apposita Commissione di Garanzia e Conciliazione (art. 97 del presente CCNL).

Articolo 50.

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che questa andrà articolata in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionale, riprendendo le indicazioni fornite a riguardo dai Decreti del Ministero del lavoro 8.4.98 e 20.5.99.

La durata della formazione è pari a quanto appresso riportato:

titolo di studio	ore di formazione medie annuali
scuola dell'obbligo	120
attestato di qualifica professionale	100
diploma di scuola media superiore	80
diploma universitario	60
diploma di laurea	60

I programmi formativi sono demandati alla contrattazione collettiva di 2° livello tra le parti stipulanti il presente CCNL.

Articolo 51.

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato, anche non in mansioni analoghe, l'azienda e la cooperativa dovrà fornire esclusivamente la formazione tecnico-professionale eventualmente non effettuata, mentre dovrà esonerarlo dall'effettuazione di attività formative con contenuti di natura generale, se già effettuata presso il datore di lavoro precedente.

All'atto dell'assunzione, l'impresa e la cooperativa richiederà all'apprendista di documentare l'eventuale attività formativa precedentemente svolta presso altra azienda e cooperativa, ai fini del conseguimento del credito formativo e comunque dell'esenzione dalla frequenza dei moduli formativi già contemplati.

Le parti entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL s'incontreranno per definire il progetto formativo da sottoporre all'approvazione degli Organi competenti.

Articolo 52.

Le parti, in applicazione del DM n. 142 del 25.3.98, attuativo dell'art. 18, legge n. 196/97, si adopereranno per favorire la stipula di apposita conversione, secondo le modalità previste dal citato decreto, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di promozione dell'occupazione tramite stage formativi e di orientamento.

Articolo 53.

Il "tutor", nelle iniziative formative di cui al precedente articolo del presente CCNL, può essere identificato in un lavoratore dipendente dell'azienda e della cooperativa, di livello non inferiore a quello finale dell'apprendista ovvero in un consulente esterno avente esperienze professionali previste dall'apposito decreto ministeriale.

Nelle imprese e nelle cooperative con meno di 15 dipendenti, la funzione di "tutor" può essere esercitata anche dal datore di lavoro.

Titolo XXVI

FORMAZIONE PROFESSIONALE - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL)

Articolo 54.

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le aziende e le cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- a) un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti neo-assunti
- b) un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza, la tutela dell'ambiente, i nuovi metodi di lavoro, l'automazione dei processi produttivi
- c) un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi

Articolo 54 bis.

Una particolare attenzione verrà dedicata alla formazione sulla tutela dell'ambiente, con azioni specifiche di formazione in virtù dei diversi inquadramenti per i dirigenti, i quadri, i livelli dal 3° all'8°.

Le tematiche affrontate nelle azioni di formazione verteranno su:

- sviluppo sostenibile e sua promozione in azienda
- sistemi di gestione ambientale e loro adozione da parte dell'azienda
- utilizzo di prodotti e servizi a minor impatto ambientale e con criteri ecologici: criteri di selezione e scelta
- la gestione dei rifiuti ed in particolare sulle modalità di raccolta e differenziazione, flussi generati e loro destinazione, gestione dei rifiuti pericolosi, modalità di stoccaggio temporaneo (aree e impianti, quantità e tempi)

Inoltre, in funzione delle specifiche attività sviluppate dall'azienda verranno introdotti percorsi formativi specifici su:

- misure di prevenzione della contaminazione delle acque superficiali o sotterranee
- gestione dei ACM (Materiali contenenti amianto)

- prevenzione della contaminazione del suolo per dispersione d'inquinanti e controllo e monitoraggio dei serbatoi interrati
- misure di gestione nell'utilizzo di sostanze pericolose ed in particolare sulla loro caratterizzazione (schede di sicurezza), sulla modalità di stoccaggio e utilizzo, sulla prevenzione e controllo delle emergenze
- gestione delle sostanze lesive dell'ozono

Articolo 55.

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del CFL, ravvisando in esso uno strumento valido per favorire l'incremento occupazionale giovanile e concordano sulla necessità di realizzare comuni interventi per l'attivazione delle legge n. 863/84.

Articolo 56.

Le parti convengono che le caratteristiche dei CFL per l'acquisizione dei contenuti professionali sono indicate come segue:

- per l'acquisizione di professionalità elevata o professionalità intermedia o per agevolare l'inserimento professionale il CFL è consentito per il conseguimento della professionalità corrispondente al 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° livello d'inquadramento e ha una durata massima di 24 mesi.
- Esso deve prevedere una formazione massima di ore come dalla tabella dell'art. 46 del presente CCNL, da effettuarsi presso il luogo di lavoro.

Le cause di sospensione legale del CFL comportano l'improrogabilità del termine finale per un periodo di durata pari all'effettiva sospensione, unitamente nei casi in cui INPS riconosca il diritto alla proroga e ai benefici contributivi.

Articolo 57.

La formazione sarà normalmente impartita da persone qualificate o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per inserire il lavoratore nel processo produttivo per cui è stato avviato.

Articolo 58.

Ai lavoratori assunti con CFL sarà assicurato il trattamento normativo ed economico di cui al presente CCNL.

Titolo XXVII

LAVORATORI STUDENTI

Articolo 59.

In attuazione all'art. 10, legge n. 300/70, per le aziende e per le cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene:

a) LAVORATORI STUDENTI UNIVERSITARI

A tali lavoratori dipendenti sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a 4.

Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

b) LAVORATORI STUDENTI DI SCUOLE SUPERIORI E DI SCUOLE PROFESSIONALI

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

L'impresa e la Cooperativa potrà richiedere la produzione delle certificazione necessaria all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda e dalla cooperativa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/96.

Titolo XXVIII

CONTRATTO DI INSERIMENTO DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI CONTRATTO DI INSERIMENTO DI LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP

Articolo 60.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Articolo 61.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Titolo XXIX

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Articolo 62.

Le parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti Comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Titolo XXX

STAGISTI

Articolo 63.

L'impresa e la cooperativa, oltre che instaurare rapporti di lavoro subordinato o autonomo, ha la possibilità di ospitare nell'impresa e nella cooperativa alcuni giovani, con lo strumento dello stage, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro, nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Il rapporto che l'imprenditore intrattiene con gli stagisti non costituisce rapporto di lavoro.

Articolo 64.

I datori di lavoro possono ospitare gli stagisti in relazione dell'attività dell'impresa e della cooperativa nei limiti di seguito indicati:

- 1 stagista ogni 5 lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Articolo 65.

Per tutto ciò che riguarda le modalità di attuazione, le garanzie assicurative, il tutoraggio e le modalità esecutive, le convenzioni, il valore dei corsi, la durata, l'estensibilità ai cittadini stranieri, le procedure di rimborso e quant'altro, si fa riferimento all'art. 18, legge 24.6.97 n. 196 e al regolamento recante norme di attivazione, DM 28.3.98 n. 142.

Titolo XXXI

RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI

Articolo 66.

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione impianti; la vigilanza nelle imprese e nelle cooperative e degli impianti; la compilazione dell'inventario annuale.

Articolo 67.

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

a) FESTIVITÀ NAZIONALI

- 25 aprile - ricorrenza della Liberazione
- 1 maggio - festa del Lavoro
- 2 giugno - festa della Repubblica

b) FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

- 1° giorno dell'anno
- Epifania
- lunedì di Pasqua
- 15 agosto - festa dell'Assunzione
- 1 novembre - Ognissanti
- 8 dicembre - Immacolata Concezione
- 25 dicembre - S. Natale
- 26 dicembre - S. Stefano
- solennità del S. Patrono

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applica l'orario normale settimanale di 50 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a 10 ore maggiorate.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui all'art. 41 del presente CCNL.

Articolo 68.

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi, da chiedere normalmente durante la 1° ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 12 ore all'anno. Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'azienda e della cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

Ai sensi dell'art. 11, legge 21.3.90 n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo

corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Articolo 69.

Le parti convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

eventi	giorni
a) matrimonio di un figlio	1
b) nascita o adozione di un figlio	2
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	2
d) decesso di un suocero, di un nonno	1
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Articolo 70.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Titolo XXXII

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Articolo 71.

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di 2 ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti e il datore di lavoro.

Titolo XXXIII

CONGEDO PER MATRIMONIO

Articolo 72.

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'impresa e dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno di INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.

Titolo XXXIV

SERVIZIO MILITARE - VOLONTARIATO

Articolo 73.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al DLCP 13.9. 46 n. 303. Al lavoratore dipendente ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto - agli effetti dell'anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, comunque il lavoratore dipendente ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto di lavoro.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Articolo 74.

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle leggi nn. 49/97 e 266/91, le aziende e le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza d'anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2, salvo casi particolari.

Titolo XXXV

MATERNITÀ

Articolo 75.

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31.12.71 n. 1204, in materia di permessi 'post partum', trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7, legge n. 1204/71, nonché dalla Sentenza n. 1/87 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del SSN e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15.10.36 n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza
- b) per 3 mesi dopo il parto
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso
- d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c)
- e) per malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni. Diritto riconosciuto anche al padre lavoratore anche se il figlio è adottivo o affidato, ai sensi della legge 4.5.83 n. 184
- f) durante il 1° anno di vita del bambino il datore di lavoro deve consentire alle madri lavoratrici dipendenti 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.

Quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 ore, il periodo di riposo si riduce a 1.

Detti periodi di riposo hanno durata di 1 ora ciascuno e comportano il diritto alla lavoratrice madre dipendente di uscire dall'impresa e dalla cooperativa; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'impresa e dalla cooperativa quando la lavoratrice madre dipendente voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituito dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% della 13ª mensilità, art. 30, DPR 21.5.53 n. 568.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice madre dipendente ha diritto a un'indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico INPS, come stabilito dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833. L'indennità anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33, è posta a conguaglio con i contributi dovuti a INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lett. a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6, legge 30.12.71 n. 1204; il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7, legge 30.12.71 n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa e della cooperativa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre dipendente era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato".

Titolo XXXVI

FERIE

Articolo 76.

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, salvo quelle previste per legge (fanciulli e adolescenti).

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata, di 6 giorni.

Compatibilmente con le esigenze dell'impresa e della cooperativa e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a 2 settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di 3 periodi.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

Titolo XXXVII

ASPETTATIVA

Articolo 77.

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto continuativo o frazionato in 2 periodi pari a 1 mese ogni anno d'anzianità maturata fino a un massimo di 6 mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa e la cooperativa, qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche

- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto

Titolo XXXVIII

MALATTIA - INFORTUNI

Articolo 78.

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il lavoratore dipendente deve trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia ad INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni d'impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A. PERIODO DI COMPORTO

1. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari
2. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, e anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi (anno di 365 giorni) nel periodo di 3 anni;
3. in caso d'infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;
4. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore del lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

B. TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

MALATTIA

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto ad :

- a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari ai due terzi della retribuzione stessa per i giorni, di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'art. 70, Legge 23 dicembre 1978, n. 833. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.
- b) una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 1. 50% (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno
 2. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°
 3. 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE

1. per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita

2. per il 1°, 2°, 3°, giorno successivi alla data dell'evento il 60% della retribuzione percepita
3. per i giorni successivi dal 4° giorno al 89° giorno un'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 40% della retribuzione percepita
4. dal 90° giorno e successivi l'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 25% della retribuzione percepita

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

L'integrazione non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa e della cooperativa.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle USL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Titolo XXXIX **GRATIFICA NATALIZIA**

Articolo 79.

Nel mese di dicembre di ogni anno verrà corrisposta a tutti i lavoratori una gratifica natalizia (tredicesima mensilità)

Poiché il numero di addetti che sono impiegati nella tipologia di aziende a cui fa riferimento il contratto, di norma, è modesto (tra 1 e 20), appare evidente come in queste realtà aziendali l'assenza di un addetto, possa determinare gravi disagi organizzativi per l'azienda.

Principio ispiratore di quest'articolo, quindi, è quello di premiare i lavoratori più presenti.

Si assume come importo base quello di 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto al 30 novembre.

Si calcola il coefficiente "premio" prendendo il coefficiente premio corrispondente ai giorni di assenza e sommando il numero di mesi effettivamente lavorati.

Un lavoratore occupato da 8 mesi con 1 giorno di assenza, ad esempio, avrà un coefficiente "premio" pari a: 111 (103 + 8).

Il premio ferie viene quindi determinato moltiplicando l'importo base per il coefficiente premio ferie

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Titolo XL **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Articolo 80.

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale di cui all'art. 19 del presente CCNL;
- b) elemento economico "Premio Produzione Presenza", di cui all'art. 4, punto b) del presente CCNL
- c) eventuali scatti d'anzianità, di cui all'art. 83 del presente CCNL

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di 1° che di 2° livello, di cui all'art. 2 del presente CCNL

L'elemento economico "Premio Produzione Presenza" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di 2° livello.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti e in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **173**.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti e in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **26**.

Per i dipendenti addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia il divisore convenzionale è pari **1/216** mensile.

Per i guardiani, portieri e custodi con alloggi nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche e simili il divisore convenzionale è pari a **1/260** mensili.

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della paga base nazionale.

Articolo 81.

Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al ruolo, nonché alle modalità di svolgimento delle prestazioni, viene riconosciuta un'indennità mensile di funzione determinata nella misura di €50,00, indennità non soggetta alla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e/o previdenziali ai sensi dell'art. 3, DL n. 318 del 14.6.96, convertito con modificazione in legge n. 402 del 29.7.96.

Articolo 82.

Ove il lavoratore dipendente usufruisca, all'interno dell'impresa e della cooperativa, dell'uso dell'alloggio (stabilimento, cantiere, magazzino, baracca ecc.) è opportuno calcolare il valore dell'utilizzazione di tali beni, da detrarre dal trattamento economico.

Tale valore va ricercato in incontri specifici tra le parti stipulanti il presente CCNL, a livello regionale, provinciale, aziendale.

Titolo XLI

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Articolo 83.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nell'azienda e nella cooperativa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% della paga base nazionale e decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 scatti biennali d'anzianità.

Titolo XLII

TRASFERTA - INDENNITÀ PER USO DI MEZZO DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DEL LAVORATORE DIPENDENTE

Articolo 84.

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso della spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'impresa e della cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente, ovvero, in difetto, dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione (art. 97 del presente CCNL).

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'impresa e della cooperativa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso da determinare direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente ovvero in difetto, dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione (art. 97 del presente CCNL).

Titolo XLIII

TRASFERTA CAMIONISTI E COMPRESSIONISTI

Articolo 85.

Al personale viaggiante costretto a pernottare fuori sede per ragioni di servizio verrà corrisposta la seguente indennità di trasferta:

- per ciascun pasto caldo: €12,50
- per alloggio: €25,00

L'indennità non viene corrisposta ai conduttori di compressori, quando dispongono di carovana.

L'indennità non viene erogata nel caso in cui il datore di lavoro provveda direttamente all'alloggio e/o al vitto del lavoratore dipendente costretto a pernottare fuori sede.

Titolo XLIV

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Articolo 86.

In caso di morte del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti, a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Titolo XLV

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

Articolo 87.

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda e della cooperativa, il nome e il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore dipendente che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.

Titolo XLVI**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO- PREAVVISO****Articolo 88.**

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle Imprese e nelle cooperative con un numero inferiore di 15 lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dell'azienda e della cooperativa anche fra i dipendenti
- b) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori
- c) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori
- d) appropriazione di beni dell'impresa e della cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro
- e) danneggiamento volontario di beni dell'azienda e della cooperativa di terzi presso l'azienda
- f) concorrenza con l'azienda e con la cooperativa in cui presta la propria opera
- g) esecuzioni di lavori senza permesso nell'impresa e cooperativa sia per proprio conto che per terzi
- h) falsificazione di documentazione aziendale dell'impresa e della cooperativa
- i) assenze non giustificate di oltre 3 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio anche non consecutive
- j) rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione
- k) cessazione dell'attività
- l) gravi difficoltà economiche dell'impresa e della cooperativa.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo art. 89 del presente CCNL.

Il lavoratore dipendente dall'impresa e dalla cooperativa può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 89 del presente CCNL.

Articolo 89.

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

classificazione		fino a 5 anni	fino a 10 anni	oltre 10 anni
		di anzianità	di anzianità	di anzianità
		giorni di calendario	giorni di calendario	giorni di calendario
1	Quadro A	90 giorni	120 giorni	150 giorni
2	Quadro B	80	100	120
3		70	80	100
4		60	70	80
5		50	60	70
6		40	50	60
7		30	40	50
8		20	30	40

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui all'art. 89 del presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Titolo XLVII

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Articolo 90.

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

Titolo XLVIII

CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'IMPRESA - LIQUIDAZIONE DELLA COOPERATIVA

Articolo 91.

Per il trapasso, la cessione e il fallimento dell'impresa e della cooperativa si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Titolo XLIX

INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Articolo 92.

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

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 e alla cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Titolo L

DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE AMBIENTE DI LAVORO – TUTELA DELL'AMBIENTE

Articolo 93.

Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende e nelle cooperative nonché diminuire e ove possibile eliminare gli impatti sull'ambiente, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente e a proteggere la qualità dell'ambiente a partire da quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie.

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'impresa e la cooperativa fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti

delle sue azioni od omissioni, nonché deve evitare di mettere in atto azioni che possano compromettere la qualità dell'ambiente.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva e individuale
- a bis) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della tutela della qualità dell'ambiente
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lett. b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

Le parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire una Commissione paritetica composta da 3 persone per parte per realizzare quanto previsto dalla legge n. 626/94 con apposito protocollo d'intesa.

La Commissione altresì avrà il compito di formulare proposte circa le azioni da mettere in atto per la salvaguardia della qualità dell'ambiente.

Titolo LI

APPALTI

Articolo 94.

Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti.

Al fine, altresì, di promuovere una corretta applicazione delle vigenti disposizioni in materia di prevenzione e del rapporto di lavoro da parti delle ditte appaltatrici, per i contratti di appalto che saranno stipulati successivamente alla data d'entrata in vigore del presente CCNL, le imprese e le cooperative appaltanti dovranno esigere dalle aziende e dalle cooperative appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali della categoria merceologica cui appartengono le imprese appaltatrici stesse, nonché di tutte le norme previdenziali e infortunistiche.

L'adempimento di quanto sopra deve essere previsto da apposita clausola da inserire nei relativi contratti di appalto.

L'impresa e/o la cooperativa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, affidi o assuma in appalto o subappalto le lavorazioni edili e affini, è tenuta a comunicare alla CASSA EDILE l'inizio e la cessazione dei lavori nonché procedere ai relativi versamenti mensili dei contributi.

Titolo LII

DIVIETI

Articolo 95.

È proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso imprese e cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Titolo LIII

RISARCIMENTO DANNI

Articolo 96.

I danni che comportano trattenute per il risarcimento devono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'impresa e la cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Titolo LIV

COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

Articolo 97.

È costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione composta da 6 membri di cui 3 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 3 nominati dalle OOSS firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e applicazione nell'impresa e nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singola impresa e cooperativa di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'impresa e della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dall'art. 1 del presente CCNL;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dagli articoli del presente CCNL.

Titolo LV

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Articolo 98.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15.7.96 n. 604, 20.5.70 n. 300 e 11.5.90 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art. 97 del presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno esse sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. 2 copie del verbale saranno inviate all'Ufficio provinciale del lavoro (legge 11.8.73 n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui all'art. 97 del presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Titolo LVI

CODICE DISCIPLINARE

(redatto ai sensi dell'art. 7, legge n. 300 del 20.5.70)

Articolo 99.

DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE.

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'azienda e la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in impresa e cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'azienda e la cooperativa stessa
- 4) in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa e della cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL 13.11.24 n. 1825 convertito in legge n. 562/25;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'impresa e con la cooperativa;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda e della cooperativa, ovvero che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislativa;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'impresa e la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con

- 1) rimprovero verbale
- 2) rimprovero scritto
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del lavoratore dipendente senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r.r.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per 1 o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 giorni
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione

- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'impresa e la cooperativa
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'impresa e della cooperativa, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL in impresa e nella cooperativa, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e alla morale dell'impresa e della cooperativa .

È evidente che il rimprovero verbale e il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggiore rilievo.

Il lavoratore dipendente che intende impugnare il provvedimento disciplinare preso nei suoi confronti può avvalersi della procedura dell'art. 7, comma 6, legge 20.5.70 n. 300.

Titolo LVII

PATRONATI

Articolo 100.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge n. 300/70, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese e cooperative, per quanto riguarda gli Istituti di patronato di emanazione e/o convenzionate con le OOSS firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese e delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole impresa e le singole cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'impresa e cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione all'impresa e dalle cooperative per informazioni di carattere generale.

Titolo LVIII

CASSA EDILE

Articolo 101.

Le organizzazioni firmatarie sono impegnate a costituire a livello nazionale la CASSA EDILE.

La cassa edile sarà unica per tutto il territorio nazionale e sarà gestita da un Comitato composto da 6 membri del settore di cui 3 in rappresentanza dei lavoratori e 3 in rappresentanza dei datori di lavoro.

Tra le finalità prioritarie della CASSA EDILE vanno stabilite forme di previdenza e assistenza integrativa, nonché la formazione professionale delle maestranze edili e la loro tutela fisica.

Per quanto concerne la previdenza integrativa, è fatta salva la facoltà del lavoratore di aderire o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle previste da CASSA EDILE.

Entro 120 giorni dalla stipula del presente CCNL saranno definiti compiti e modalità di gestione con l'approvazione di un regolamento che fissi schemi, finalità e strumenti.

Titolo LIX

ENTE BILATERALE

Articolo 102.

Le parti firmatarie del presente contratto aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale denominato **EBI.GEN.** e demandano allo stesso Ente lo svolgimento delle attività individuate nel presente contratto in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Per la realizzazione di quanto previsto in premessa, le Parti, coerentemente con quanto espresso e nello spirito costruttivo del presente contratto, si danno atto quanto segue:

- a) entro e non oltre 120 giorni dalla stipula del presente contratto, le Parti predisporranno l'edizione contrattuale che avrà valore riconosciuto su tutto il territorio nazionale
- b) i datori di lavoro sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio, copia dell'edizione del presente contratto
- c) Per dare concreta attuazione alla realizzazione dell'ente bilaterale, le Parti concordano quanto segue:
 - 1) al contributo sono tenuti tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto collettivo
 - 2) il contributo, la cui durata è quella relativa al presente contratto, è costituito in quote mensili denominate "EBIGEN" (contributo ente bilaterale nazionale)
 - 3) per i lavoratori la quota è pari allo 0,05 % mensile sulla paga base lorda conglobata
 - 4) per i datori di lavoro, la quota EBIGEN è pari allo 0,10 % mensile su paga base conglobata

Titolo LX

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE

Articolo 103.

Le parti convengono di costituire una CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE per i dipendenti.

Per tale attivazione, le parti si impegnano entro 120 giorni dalla firma del presente CCNL a costituire la citata cassa.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a :

- per il personale assunto a tempo pieno, € 10,00 mensili per ciascun iscritto
- per il personale assunto a tempo parziale, € 7,00 mensili per ciascun iscritto

I contributi sono versati alla Cassa con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' dovuta alla Cassa una quota 'una tantum', a carico dell'azienda, pari ad € 30,00 per ciascun iscritto.

Il regolamento della Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

Titolo LXI

CONTRATTI DI INSERIMENTO

Articolo 104.

L'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa si applica per un periodo di 24 mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) 1° anno: 85% della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento
- b) 2° anno: 90% della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento

L'instaurazione del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

Titolo LXII
CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO

Articolo 105.

Il presente CCNL recepisce l'intera normativa vigente in tema di contratti di riallineamento retributivo.

Proprietà privata.

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