CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA IMPRESE EDILI ED AFFINI

FEDERDAT
CONFEDERAZIONE GENERALE EUROPEA DATORIALE

CONSIL
Confederazione nazionale sindacati lavoratori

AEPI

Contratto **C**ollettivo **N**azionale di **L**avoro

TESTO UNICO

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro
per i dipendenti da imprese edili ed affini

L'anno 2020, il giorno 28 del mese di gennaio in Roma

Tra

FEDERDAT
CONFEDERAZIONE GENERALE EUROPEA DATORIALE

La **Confederazione Generale Europea Datoriale**, in sigla **FEDERDAT,** rappresentata dal Presidente nazionale Luigi d'Oriano

AEPI

La **ASSOCIAZIONE EUROPEA DEI PROFESSIONISTI E DELLE IMPRESE**, in sigla **AEPI** rappresentata dal Presidente Nazionale Cosimo Dinoi

e

La **Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi** in sigla **FLAITS** rappresentata dal Segretario Generale Andrea Orlando

CONSIL
confederazione nazionale sindacati lavoratori

la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL** rappresentata dal Segretario Generale Gennaro Noto

si è stipulato

il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti da imprese edili ed affini sottoscritto il 06 Ottobre 2016 codice 330 composto di:

- Premessa;
- Parte generale;

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

SOMMARIO

PREMESSA GENERALE 9
PARTE GENERALE 10
Art. 1 Sfera di applicazione del contratto 10
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE 13
TITOLO I: CONTRATTAZIONE 13
Art. 2 Precisioni di coordinamento 13
Art. 3 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale 14
Art. 4 Lavoratori provenienti da altri CCNL 14
Art. 5 Procedure per il rinnovo 14
Art. 6 Contrattazione integrativa 14
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE 16
Art. 7 Livello nazionale 16
Art. 8 Livello territoriale 16
Art. 9 Livello aziendale 16
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI 17
Art. 10 RSU 17
Art. 11 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio. 17
Art. 12 Compiti e funzioni. 17
Art. 13 Durata e sostituzione nell'incarico. 17
Art. 14 Assemblea 17
Art. 15 Referendum 18
Art. 16 Diritto di affissione 18
Art. 17 Trattenuta contributi sindacali 18
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI 19
Art. 18 Ente bilaterale nazionale 19
Art. 19 Funzioni e finalità 19
Art. 20 Enti bilaterali territoriali 20
Art. 21 Finanziamento Enti Bilaterali 20
Art. 22 Strumenti nazionali 20
Art. 23 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale 21
Art. 24 Commissione paritetica per le Pari Opportunità 21
Art. 25 Osservatorio Nazionale 22
Art. 26 Commissione Paritetica Nazionale 22
Art. 27 Commissione Paritetica Nazionale: procedure 23
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA 24
Art. 28 RLS 24
Art. 29 RLST 25
Art. 30 Organismi paritetici 25
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE 26
Art. 31 Commissioni di conciliazione 26

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO 27
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO 27
CAPO I: APPRENDISTATO 27
Art. 32 Contratto di apprendistato 27
Art. 33 Durata 27
Art. 34 Periodo di prova 27
Art. 35 Assunzione nuovi apprendisti 27
Art. 36 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV) 27
Art. 37 Retribuzione 28
Art. 38 Obblighi del datore di lavoro 28
Art. 39 Doveri dell'apprendista 28
Art. 40 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato 28
Art. 41 Rinvio alla legge 29
CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO 29
Art. 42 Contratto a tempo determinato 29
Art. 43 Somministrazione di lavoro 29
CAPO III: PART-TIME 30
Art. 44 Premessa 30
Art. 45 Rapporto a tempo parziale 31
Art. 46 Disciplina del rapporto a tempo parziale 31
Art. 47 Lavoro supplementare: normativa 31
Art. 48 Clausole elastiche e flessibili 32
CAPO V: TELELAVORO E LAVORO AGILE 32
Art. 49 Telelavoro 33
Art. 50 Disciplina del telelavoro 33
Art. 51 Postazione di lavoro 34
Art. 52 Norma di chiusura 34
Art. 53 Lavoro agile 34
TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE 36
Art. 54 Fondo di assistenza sanitaria integrativa 36
Art. 55 Fondo di previdenza complementare 37
Art. 56 Formazione continua 37
Art. 57 Welfare aziendale sperimentale 37
Art. 58 Welfare contrattuale sperimentale 41
Art. 59 Cassa edile 42
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 43
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 43
CAPO II: ASSUNZIONE 52
Art. 60 Assunzione 52
TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 53
CAPO I: ISTITUTI COMUNI A OPERAI ED IMPIEGATI 53
Art. 61 Reperibilità 53

Art. 62 Lavoro delle donne e dei fanciulli 54
Art. 63 Tutela della maternità e paternità 54
Art. 64 Tutela della dignità personale dei lavoratori 54
Art. 65 Lavoratori invalidi 54
Art. 66 Portatori di 'handicap' 54
Art. 67 Lavoratori extracomunitari 54
Art. 68 Tossicodipendenti 54
Art. 69 Mense aziendali 55
Art. 70 Alloggiamenti e cucine. 55
CAPO II: OPERAI 55
Art. 71 Periodo di prova 55
Art. 72 Mutamento di mansioni operaio 56
Art. 73 Mansioni promiscue operaio 56
Art. 74 Orario normale settimanale 56
Art. 75 Riposi annui 56
Art. 76 Riposo settimanale 57
Art. 77 Sosta di lavoro 57
Art. 78 Sospensioni e riduzioni di lavoro. 57
Art. 79 Recuperi 57
Art. 80 Lavoro straordinario, notturno e festivo 58
Art. 81 Indennità per lavori speciali disagiati 58
Art. 82 Trasferta 61
Art. 83 Trasferimento 61
Art. 84 Indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica 62
Art. 85 Riposo settimanale 62
Art. 86 Festività 62
Art. 87 Ferie 63
Art. 88 Gratifica natalizia 63
Art. 89 Congedo matrimoniale 63
Art. 90 Trattamento in caso di malattia 63
Art. 91 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale 64
Art. 92 Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli 65
Art. 93 Obblighi e responsabilità degli autisti 65
Art. 94 Indennità in caso di morte 65
CAPO III: IMPIEGATI 65
Art. 95 Periodo di prova 65
Art. 96 Mutamento di mansioni 66
Art. 97 Orario di lavoro 66
Art. 98 Lavoro straordinario, notturno e festivo 67
Art. 99 Lavori fuori zona 67
Art. 100 Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario 67
Art. 101 Indennità di cassa e di maneggio di denaro 68

Art. 102 Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato 68
Art. 103 Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria ... 68
Art. 104 Indennità di zona malarica 68
Art. 105 Giorni festivi e riposo settimanale 68
Art. 106 Ferie 69
Art. 107 Tredicesima mensilità 69
Art. 108 Premio annuo 70
Art. 109 Premio di fedeltà 70
Art. 110 Trattamento in caso di malattia 70
Art. 111 Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale 71
Art. 112 Congedo matrimoniale 71
Art. 113 Aspettativa 71
Art. 114 Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale 71
Art. 115 Indennità in caso di morte o di invalidità permanente 71
CAPO IV: QUADRI 72
Art. 116 Assicurazione 72
Art. 117 Indennità di funzione 72
Art. 118 Cambiamento di mansioni 72
CAPO V: NORME COMUNI AD OPERAI ED IMPIEGATI 72
Art. 119 Trattamento per malattia di breve durata 72
Art. 120 Permessi 72
Art. 121 Diritto allo studio 72
Art. 122 Distacco temporaneo 73
Art. 123 Assenze 73
Art. 124 Provvedimenti disciplinari 73
Art. 125 Passaggio da operaio ad impiegato 73
Art. 126 Cessione, trapasso e trasformazione di azienda 73
TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO 75
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 75
Art. 127 Elementi della retribuzione - operai 75
Art. 128 Modalità di pagamento 75
Art. 129 Elementi della retribuzione - impiegati 76
Art. 130 Minimi tabellari mensili 76
Art. 131 Minimi tabellari mensili - impiegati 76
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 78
Art. 132 Dimissioni per giusta causa 78
Art. 133 Preavviso di risoluzione del rapporto – operai. 78
Art. 134 Preavviso di risoluzione del rapporto - impiegati. 78
Art. 135 Trattamento di fine rapporto 79

PREMESSA GENERALE

I principi cui si inspira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

PARTE GENERALE

Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro fra per i dipendenti da imprese che svolgono le lavorazioni appresso elencate e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse:

- Costruzioni edili:

* costruzione (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 professionali in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero di materiali) e manutenzione (ordinaria e straordinaria) di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metalliche, anche se realizzate in tutto o in parte con impegno di elementi prefabbricati (compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi prefabbricati);

e cioè, costruzione e manutenzione di:

° fabbricati ad uso di abitazione (urbani e rurali);
° fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
° fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità;
° opere monumentali: chiese, mausolei etc.;
° ciminiere, serbatoi aerei e simili, silos, centrali termiche, torri di refrigerazione etc.;

* completamento e rifinitura delle costruzioni edili, nonché le altre attività appresso elencate:

° intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
° decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico etc.; applicazione di tappezzerie;
° pavimentazioni in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
° preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni etc.; con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
° posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni etc.; opere similari;
° lavori murati per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
° verniciatura di impianti industriali;
° spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero neve dai tetti;
° demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura. Disfacimento di opere edili in legno o metalliche;
° demolizioni e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostante riconosciute nocive;
° demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
° progettazione lavori di opere edili;
° manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzioni, manutenzioni e restauro di:

+ fabbricati ad uso abitazione;
+ fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;

+ opere monumentali;

° attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili.

- Costruzioni idrauliche:

* costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

° opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
° opere di difesa e sistemazione di fiumi, torrenti e bacini;
° acquedotti;
° gasdotti, metanodotti;
° oleodotti;
° fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche etc.;
° pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autofondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
° cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato etc.) per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
° canali navigabili, industriali, di irrigazione;
° opere per impianti idroelettrici;
° porti (anche fluviali e lacuali);
° opere marittime, lacuali e lagunari in genere.

- Movimenti di terra - Cave di prestito - Costruzioni stradali - Ponti e viadotti:

* movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o riattamento di terreni: preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni etc.;
* cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte e incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoli, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente della attività costruttiva che si svolge in tali cantieri;
* costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento etc.), riparazione, demolizione di:

° strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
° strade ferrate e tranvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
° impianti di trasporto terrestre e aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche etc.);
° ponti e viadotti (in muratura, in cemento, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti: ponti canale);

* esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica verticale e installazione di cartelli pubblicitari.

- Costruzioni sotterranee:

* costruzione, rivestimento, rifinitura, manutenzione di gallerie (anche artificiali),

discenderie, pozzi, caverne e simili per opere edili, stradali, ferroviarie e idrauliche etc.

- Costruzioni di linee e condotti:

* messa in opera di pali, tralicci e simili; preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi reinterri ed eventuali ripristini della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di linee (aree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche;
* installazione di tralicci per antenne radiotelevisive;
* lavori di scavo e murati, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale per la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche.

- Produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato.

- Produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato.

- Opere marittime fluviali e lagunari.

- Attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili.

- Tutte le altre attività.

Comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cucinieri etc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile.

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE
TITOLO I: CONTRATTAZIONE

Art. 2 Precisioni di coordinamento

Tutte le previsioni che seguono, nella sfera relativa ad obiettivi, tutela e linee di azione troveranno concreta attuazione attraverso le norme espressamente destinate a disciplinare e favorire la contrattazione aziendale e la relativa costituzione di commissioni di *governance* e monitoraggio; ciò al fine di non rendere i principi fondamentali preposti alla tutela del lavoratori e le norme destinate all'elasticità del rapporti tra le parti, mere dichiarazioni di intento, ma attività concrete e pregnanti che favoriscano la sana crescita del lavoro secondo principio di legalità.

A tal fine di seguito si definiscono gli istituti e i concetti di riferimento:

A. **Contratto aziendale** – documento di integrazione e deroga della normativa afferente la regolamentazione del rapporto di lavoro come meglio definito e precisato al successivo articolo;

B. **Commissione di attestazione di regolarità** istituita presso la sede centrale di ciascuna delle associazioni costituenti, trattasi di commissione che certifica, a mezzo il rilascio di parere di conformità al contratto collettivo di qua e alla normativa generale di riferimento, la regolarità dei seguenti documenti: contratto aziendale, migrazioni da diverso CCNL, armonizzazioni contrattuali, atti di riallineamento, piani formativi del contratto di apprendistato, piani di produttività e piani welfare, pareri di indirizzo sulle attività delle commissioni di *Governance* istituite a mezzo i contratti aziendali. La commissione opera in favore di tutte le aziende iscritte a taluna delle associazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL. Con specifico riferimento al contratto aziendale, il parere di conformità e favorevole della Commissione è condizione ai fini dell'eliminazione della indennità di migrazione contrattuale. Le richieste di ogni genere per quanto di competenza della commissione potranno essere inoltrate a mezzo Pec, email o telefonicamente per migliori indicazione ai recapiti disponibili sui siti ufficiali delle associazioni.

C. **indennità di migrazione contrattuale** – indennità pari ad euro 130,00 annua per dipendente da erogarsi mensilmente o in unica soluzione con la mensilità di dicembre salvo approvazione e deposito di contratto aziendale. Tal importo lordo è sottoposto a trattamento previdenziale e costituisce somma che concorre a formare la retribuzione. Trattasi di un riconoscimento economico legato al cambiamento di CCNL in azienda. di contratto la specifica approvazione di contratto aziendale, atto specificatamente studiato per le peculiari esigenze e rapporti società datrice/lavoratori, costituisce strumento di certa amalgamazione di tutti gli interessi eliminando di certo ogni possibile sfasatura o brusca rottura tra le previsioni del precedenti CCNL e il presente documento.

D. **Commissione di *governance*** - ogni contratto aziendale dovrà prevedere l'istituzione di una commissione di GOVERNANCE che abbia specifiche competenze sulle seguenti materie: tentativo di composizione bonaria delle liti di natura giuslavoristica a mezzo tentativo di conciliazione interno richiesto da una delle parti; monitoraggio e verifica dell'applicazione dei piani di produttività e di Welfare ogni altra specifica richiesta di monitoraggio espressamente richiesta dalle parti sottoscrittrice del contratto aziendale, laddove sempre riconducibile agli obiettivi di produttività, welfare e composizione bonaria delle liti. La Commissione dovrà essere composta da il responsabile sindacale o suo delegato che ha sottoscritto il contratto aziendale, il RSA o RSU aziendale, l'amministratore o il rappresentante legale della società/azienda o suo delegato individuato tra un professionista che operi stabilmente nell'interesse della società (consulente del lavoro, avvocato, dottore commercialista), e un rappresentate dell'associazione datoriale di categoria o un suo delegato.

La commissione si riunirà almeno una volta l'anno presso i locali aziendali o su convocazione tramite il responsabile sindacale di riferimento.

Art. 3 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 01.02.2020 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 4 Lavoratori provenienti da altri CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 5 Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 6 Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali è prevista tale possibilità e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel

rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.
I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 7 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

Art. 8 Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Art. 9 Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività agricole di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 10 RSU

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti.

Art. 11 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III, legge n. 300/70.

Art. 12 Compiti e funzioni.

Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal CCNL applicato nell'unità produttiva.

Art. 13 Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della RSU restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 14 Assemblea

Nella unità produttiva (cantiere o stabilimento o sede filiale o ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 10 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle RSU costituite nella unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a 2 giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Le assemblee devono tenersi nei giorni di prestazione lavorativa in locali o luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35, legge 20.5.70 n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.

Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35, legge 20.05.70 n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite

complessivo di 8 ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.
Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.
Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, daranno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a 2 giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.
Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione.

Art. 15 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 16 Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 17 Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.
L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.
L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Art. 18 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 19 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
g) costituzione della banca dati delle RSU;
h) costituzione della banca dati delle RLS;
i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia

affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 20 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.
L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzione in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

Art. 21 Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.
Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 25 euro/mese, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 22 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;

3) l'Osservatorio Nazionale;
4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 23 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.
In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore dell'agricoltura, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.
La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.
Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 24 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta

contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 25 Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

Art. 26 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 27 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 32, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.
La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.
La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.
All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.
La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.
In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.
Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 28 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.
Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa ;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione ;
- metodologie sulla valutazione del rischio ;
- metodologie minime di comunicazione ;

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei

percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.
A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.
Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Art. 29 RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.
Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.
Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 30 Organismi paritetici

La parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Bilaterali EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno.
Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.
L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 31 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituende Commissioni Territoriali di Conciliazione.
La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.
La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato
La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.
Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.
Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.
In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I: APPRENDISTATO

Art. 32 Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Art. 33 Durata

La durata massima dell'apprendistato è di tre anni.

Art. 34 Periodo di prova

Il periodo di prova è fissato per tutti i rapporti di apprendistato in 35 giorni lavorativi.

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

Trascorso il periodo di prova, il lavoratore apprendista potrà recedere dal contratto rassegnando le sue dimissioni con un preavviso pari a 10 giorni durante il primo anno, 20 giorni durante il secondo 30 giorni dal terzo anno in poi.

Art. 35 Assunzione nuovi apprendisti

La l. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

Art. 36 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all''Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le

relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art.
Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente CCNL, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 37 Retribuzione

Il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è determinato mediante l'applicazione delle percentuali secondo la tabella sotto riportata, calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto ed in relazione alle diverse qualifiche da conseguire.

Livelli	**1° semestre**	**2° semestre**	**3° semestre**	**4° semestre**	**5° semestre**	**6° semestre**
2°	75%	85%	87%	85%		
Dal 3° al 7°	80%	83%	85%	87%	90%	95%

Art. 38 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 39 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 40 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato

La durata della formazione per l'apprendistato è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
Il percorso formativo potrà realizzarsi attraverso la formazione interna, in affiancamento, o esterna, per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti e-learning, finalizzati all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Art. 41 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Art. 42 Contratto a tempo determinato

Il lavoro a tempo determinato è disciplinato dal d.lgs. 368/2001 s.m.i.
Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi se riferite alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
E' riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine.
Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:
1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2), legge 23.7.91 n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche.
Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7) del citato D.lgs. n. 368/01, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.
Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.
Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.
La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Art. 43 Somministrazione di lavoro

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:
1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;

3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.
Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
Il ricorso alla somministrazione è vietato:
1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche;
4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII, D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni;
5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a m. 10;
7) per lavori subacquei con respiratori;
8) per lavori in cassoni ad aria compressa;
9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai nn. da 4) a 9) la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.
Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1), 2), 3) e 4) per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 96, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato della impresa.
Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7) e 8), D.lgs. n. 368 del 6.9.01, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.
Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.
Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.
La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

CAPO III: PART-TIME

Art. 44 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato

mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 45 Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7) e 8) i contratti a 'part-time' stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di livello 4, con personale operaio occupato in lavori di restauro e archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a 'part-time' motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Art. 46 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambi le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 47 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.
Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
Le ore di lavoro supplementare non devono superare la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato e vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria.

Art. 48 Clausole elastiche e flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.
La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo
Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.
Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'10% (dieci per cento) da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% delle ore di lavoro annue concordate.
Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 20% (venti per cento) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.
Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.
L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.
A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.
Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

CAPO V: TELELAVORO E LAVORO AGILE

Premessa

In relazione all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/ UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le Parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Art. 49 Telelavoro

Il telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali.

In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
b. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
c. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Art. 50 Disciplina del telelavoro

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Il Telelavoro si applica si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente capo.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore, salvo patto contrario espresso, di rendersi

disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.
Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.
Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.
Al telelavoratore si applicano le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 51 Postazione di lavoro

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore.
Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.
L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.
In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.
Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Art. 52 Norma di chiusura

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione paritetica costituita in seno all'Ente bilaterale.
Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

Art. 53 Lavoro agile

Le parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei

tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.
"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.
Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.
Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.
La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.
L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.
L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.
La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.
Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.
Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile", le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.
Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.
Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 54 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV – una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 – 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV – nonché dei relativi imprenditori iscritti – in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata – direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) – al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.ceserepozzo.org;

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV.

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo

pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
• ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

NOTA A VERBALE
Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.
In tale ultima ipotesi, mediante un accordo integrativo al presente CCNL si stabiliranno le modalità di adesione e le relative quote.

Art. 55 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 56 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 57 Welfare aziendale sperimentale

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello, che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di maggiore innovazione, di qualità, di redditività.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le Parti concordano sull'opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sull'eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolanti sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possano rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo. Le misure di Welfare aziendale, che potranno sostituire in parte o nella totalità il premio di risultato, terranno conto delle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione aziendale in quanto volte a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, migliorando al contempo la qualità della loro vita personale e familiare con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria.
Ai sensi dell'art. 51, comma 2 lett.f, f-bis, f-ter e comma 3 del TUIR, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a

carico;
- Modalità di erogazione:
  - strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
  - pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
  - possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
  - documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

FINALITA	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISCRIZIONE	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua) - Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv,.. - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,..)
ASSISTENZA SOCIALE	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A)
ASSISTENZA SANITARIA	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
CULTO	- Pellegrinaggio (pacchetti completi)

- SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE ED ASSISTENZA A FAMILIARI, ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI.

  - Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
  - Modalità di erogazione:
    - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;

- E' ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETA' PRESCOLARE	- Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	- Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)
LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	- Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
BORSE DI STUDIO	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI • Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) • Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

- BENI E SERVIZI IN NATURA

  - **Soggetti beneficiari**: dipendenti;
  - **Modalità di erogazione:**
    - Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;
    - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
    - Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

ESEMPLIFICAZIONI
- Buoni Spesa per generi alimentari - Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico) - Buoni Spesa per acquisti vari - Buoni Carburante - Ricariche telefoniche

- SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO.

  - Soggetti beneficiari: dipendenti;
  - Modalità di erogazione: NON E' AMMESSA L'EROGAZIONE IN DENARO;
  - Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, commi da 182 a 189, L. 208/2015 e dal D. M. 25 marzo 2016, così come modificati dall'art. 55, D.L. 24 Aprile 2017, n.50, e successive modificazioni.

Indicatori

Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale e/o aziendale, anche al fine della determinazione del premio di risultato da questa prevista, le Parti faranno prioritariamente riferimento a indicatori volti alla misurazione e alla verifica degli incrementi di Produttività, Qualità, Redditività, Efficienza e Innovazione.

Tuttavia i premi saranno oggetto di tassazione agevolata qualora strettamente correlati a miglioramenti misurabili e verificabili in modo obiettivo, attraverso il riscontro ad indicatori numerici ovvero altri indicatori appositamente individuati, secondo criteri che potranno consistere: nell'aumento della produzione, in risparmi dei fattori produttivi, nel miglioramento della qualità dei prodotti/servizi e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro o il ricorso al lavoro agile, come modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato.

Ai fini della detassazione è necessario che, nell'arco di vigenza contrattuale, siano realizzati gli incrementi di almeno due degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati e, che l'incremento possa essere verificato attraverso indicatori individuati ad hoc al fine di soddisfare l'eterogeneità dei contesti aziendali.

Ai sensi dell'Art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, è necessario che siano introdotti almeno due interventi selezionati dalle aree tematiche della genitorialità, della flessibilità organizzativa o del welfare aziendale di cui all'art. 3 del Decreto Interministeriale del 12/09/2017, di seguito dettagliatamente elencate:

GENITORIALITA'	**FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA**	**WELFARE AZIENDALE**
▪ Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità	▪ Lavoro agile	- Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving
▪ Estensione del congedo	▪ Flessibilità	- Convenzioni

parentale, in termini temporali e /o di integrazione della relativa indennità	oraria in entrata e in uscita	con strutture per servizi di cura
• Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/ spazi ludico ricreativi aziendali o interaziendali	• Part-Time	- Buoni per l'acquisto di servizi di cura
• Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità	• Banca delle ore	
• Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting	• Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti	

Il Contratto aziendale dovrà riguardare un numero di dipendenti che sia pari o superiore al 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati nell'anno civile precedente a quello in cui è presentata la domanda di accesso al beneficio e il datore di lavoro dovrà rispettare le condizioni ex art. 1, c. 1175 L. 296/2006.
Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.
Al fine della validità, i suddetti accordi collettivi, contenenti gli indicatori degli incrementi, dovranno essere depositati presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, territorialmente competente, ai sensi di quanto previsto dal D.I. del 25 marzo 2016, con modalità esclusivamente telematiche, entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto citato.
In ultimo, le Parti stipulanti gli accordi territoriali e/o aziendali, potranno affidare all' Osservatorio Nazionale istituito presso l'Ente Bilaterale, il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali. Altresì l'Osservatorio dovrà monitorare ed analizzare i premi di risultato al fine di promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di II livello con vantaggi su produttività, redditività, qualità ed efficienza, al fine del godimento delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa su richiamata.

Art. 58 Welfare contrattuale sperimentale

In ogni caso ogni azienda che aderisca all'applicazione del presente contratto dovrà prevedere, entro l'anno dall'applicazione del presente CCNL, almeno euro 100 da destinarsi al lavoratore in forme di welfare, sopra elencati in via esemplificativa.
Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, in forza al 31 dicembre di ciascun anno, con contratto a tempo indeterminato (anche in apprendistato), a tempo determinato, che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre).
I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.
Il valore suindicato - che non può essere monetizzato - si aggiunge all'eventuale "piano welfare" già presente in azienda, sia esso previsto da un accordo aziendale piuttosto che fornito unilateralmente dall'azienda tramite regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, derivanti da accordi collettivi.

Al fine dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le RSU, ove esistente, ovvero con gli stessi lavoratori, per individuare, tenuto conto delle esigenze dei medesimi, dell'organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.
L'EBILAV fornirà adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitora l'applicazione nel territorio di riferimento.
Le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni.

Art. 59 Cassa edile

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione della cassa edile ed in particolar modo dei servizi che la stessa offre ai propri iscritti, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) una cassa edile ovvero ad aderire ad una già costituita.

TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

livelli	categorie
7	quadri impiegati di I super
6	impiegati di I cat.
5	impiegati di II cat.
4	assistenti tecnici già inquadrati in III cat. e operai di livello 4
3	impiegati di III cat. e operai specializzati
2	impiegati di IV cat. e operai qualificati
1	impiegati di IV cat. primo impiego e operai comuni

La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale nazionale.

QUADRI
In attuazione di quanto disposto dall'art. 2, legge 13.5.85 n. 190, si conviene che appartengono alla categoria dei Quadri i lavoratori tra quelli inquadrati nel livello 7 che, oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

Livello 7
Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del livello 6, nonché una specifica esperienza professionale, siano formalmente preposti dalla Direzione aziendale a ricoprire ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe, in alcuni settori o unità produttive di particolare rilevanza tecnica o amministrativa della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Livello 6
Appartengono al livello 6 i lavoratori tecnici e amministrativi, con funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di potere e con facoltà di decisioni e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di I categoria super.

- analista EDP:
  impiegato che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico.
  Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni, concorda con gli utenti i documenti di 'input' e 'output'; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche;

- responsabile del cantiere di restauro:

impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla Direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la Direzione lavori e le sovrintentendenze per quanto di competenza.
Architetto, ingegnere, geometra, restauratore con esperienza di gestione del cantiere edili, e di lavoro di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici;

- responsabile recupero archeologico:
  impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di scavo archeologico ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiede competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnico-scientifica. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio dell'opera;

- coordinatore di impianti livello 6:
  impiegato di concetto, con le funzioni e i requisiti stabiliti per gli impiegati di livello 6 che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

Livello 5

Appartengono al livello 5 i lavoratori in grado di svolgere mansioni di concetto richiedenti una certa iniziativa e una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute e per la cui esecuzione necessita una specifica conoscenza tecnica o amministrativa, o comprovata pratica ed esperienza, comunque acquisita nel campo della propria attività.

Profili:

- lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore elettronico, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica, con responsabilità dei risultati; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati e accertando ai programmi elaborati variazioni e migliorie, con responsabilità dei risultati;
- lavoratori che curano la distribuzione, l'esecuzione, la misurazione e la liquidazione dei lavori. Trattano con i fornitori per l'approvvigionamento dei materiali. Nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa, assumono e licenziano gli operai;
- lavoratori che curano la distribuzione, l'esecuzione, la misurazione e la liquidazione dei lavori. Trattano con i fornitori per l'approvvigionamento dei materiali. Nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa, assumono e licenziano gli operai.
- lavoratori che provvedono allo sviluppo dei progetti e allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi.
- lavoratori che curano l'interpretazione, lo sviluppo e il controllo dei disegni.

- lavoratori che curano gli approvvigionamenti e gli acquisti, provvedono alla liquidazione dei conti dei fornitori, secondo le indicazioni di massima dei superiori e con diretta responsabilità.
- lavoratori che curano l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali relative a stipendi e paghe, e provvedono alla trattazione delle pratiche concernenti dette materie presso gli istituti e gli enti di assicurazione di previdenza e di assistenza, con diretta responsabilità e nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.
- lavoratori capaci di coordinare con autonomia, competenza e conoscenza dei vari metodi di tecniche di costruzione, l'attività produttiva del cantiere.

Assistente di cantiere del recupero.

- impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico-amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla Direzione tecnica o dal titolare.
  Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico-amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione;
- capocantiere di edilizia storica:
  lavoratore altamente qualificato che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere.
  Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo;
- capo impianto/venditore:
  impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale, compresa la dosatura e la pesatura;
- operatore di centrale:
  impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo attende al funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata e/o con più punti di carico. Svolge inoltre i compiti indicati per l'operatore di centrale di livello 4, comprese le operazioni di dosatura e pesatura;
- operatore archeologico:
  impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico; opera in un singolo settore di scavo;

- restauratore di beni culturali:
  lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. E' in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso.
  Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro.

Livello 4

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

Profili:

- lavoratore con conoscenza ed esperienze pluriennali sulla tecnica di muratura e di carpenteria, con capacità di interpretare il disegno e di ottimizzare le fasi di muratura e di carpenteria che esegue, con continuità e ampia autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria;
- lavoratori che, con ampia autonomia operativa nella scelta delle fasi di esecuzione sono in grado di condurre e manovrare più macchine operatrici semoventi complesse, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento, sono in possesso di pluriennale esperienza operativa sui vari tipi di terreno, nonché curano la manutenzione ordinaria delle macchine stesse e contribuiscono con proposte a soluzioni organizzative e produttive sull'impiego delle macchine loro affidate;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni di manuali o schemi, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo interventi di elevata precisione e complessità per aggiustaggio, riparazione, manutenzione e installazione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto;
  gruista di elevata professionalità ed esperienza operativa e organizzativa che conduce in cantieri di grande complessità gru, anche a torre, di grande dimensione individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria della gru stessa;
  responsabile del montaggio di prefabbricati, che coordina e organizza con ampia autonomia operativa squadre di montaggio e relativi mezzi d'opera in cantieri di edilizia residenziale, sociale e industriale, nonché applica le misure di sicurezza, essendo in grado di interpretare schemi e disegni esecutivi;
- progettista cad che sulla base di indicazioni tecniche elabori progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (cad) curandone i dettagli grafici ed esecutivi;
  programmatore EDP: impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica: predispone e controlla le compilazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

Operatore per il restauro di beni culturali.

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

- lavoratori che, pur svolgendo in linea di massima compiti analoghi a quelli dell'assistente del livello 2, compiono lavori per i quali occorre generica preparazione professionale oppure si limitano a dare esecuzione delle direttive dei superiori o prestano la loro opera alle dipendenze di un assistente di livello superiore.
  Lavoratori altamente specializzati che dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione dell'assistente tecnico e/o del tecnico di cantiere, partecipando eventualmente anche alla esecuzione del lavoro.

- lavoratori altamente specializzati che prestano la propria opera con autonomia esecutiva e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle lavorazioni cui sono addetti.
- lavoratori che eseguono a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambiente delle nuove tecnologie di industrializzazione;
- manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo;
- lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione 'in situ' dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento;
- riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;
- lavoratore che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo-organizzativa, conduce gru sperimentali di grandi dimensioni e complessità, escluse le gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio;
- addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precompresse realizzate fuori opera e del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito;
- colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.

Operatore per il recupero architettonico.

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

* operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione;
* operatore di centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento delle centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime e al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista, nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto;
* rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori di sua specialità diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di procedure.

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

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

Livello 3

Appartengono al livello 3 quei lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o capaci di eseguire lavori che necessitano di una specifica competenza pratica conseguente da tirocinio e da preparazione tecnico-pratica.

Profili:

- operatore EDP:
  impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a console i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica;

- lavoratori che in via continuativa e con funzioni esecutive nei limiti delle istruzioni ricevute senza diretta responsabilità curano calcoli e compiti relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, ovvero la compilazione delle paghe e il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali.
- lavoratori specializzati che eseguono lavori per i quali è richiesta competenza e specializzazione.
  Es.: carpentieri in legno o in ferro, muratore capace di costruire anche su disegno pilastri, colonne, arcate, lesene etc. Caminista capace di costruire anche su disegno forni industriali, portatore in grado di eseguire qualsiasi tipo di ponteggio, ferraiolo, addetto alle opere realizzate con sistema di prefabbricazione, addetto alla tesatura di fili o cavi di acciaio, armatore, minatore, operaio ornatista e modellista, stuccatore e riquadratore, decoratore, verniciatore, tappezziere, posatore di rivestimenti, parchettista, linoleista, mosaicista, asfaltatore, scalpellino, addetto ai lavori di armamento ferroviario, motoscafista, gruista, escavatorista, macchinista di rulli compressori, meccanico, elettricista, autista, palombaro.
  Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore: operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel livello 2, provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.
  Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.
  Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno 2 delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzione civili e industriali, di qualsiasi difficoltà:

* manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;

* manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
* manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi etc., comprese le relative opere di fissaggio e ancoraggio meccanico;
* esecuzione di cappe cementizie: a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolanti;
* posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffiature con pannelli isolanti.

Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, predispone il lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.
Autista conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione della macchina che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, ivi compresa la riparazione delle parti meccaniche in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio;

- pompista:
addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia e alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpompe, alla riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio;
- giuntista:
colui che esegue con autonomia esecutiva e lettura e interpretazione del disegno, giunzioni e collegamenti di cavi e reti telefoniche complesse, anche funzionali, a bassa e/o alta frequenza, con capacità di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e/o scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, e/o cariche di pupinizzazione e/o giunzioni e attestazioni cavi ottici;
- guardiafili:
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 impianti speciali telefonici, elettrici, e segnalamenti in genere;
- montatore:
addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie;
- tesatore:
linee AT-MT;
- amarragista:
linee AT-MT;
- addetto al tracciamento linee e livellamento delle basi dei tralicci;
- addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico;
- decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto alla esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadrature a chiaro scuro, macchiattura ad imitazione legno e marmo, dorature in fogli, scritture di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti e accessori in genere addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto alla esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di

macchine industriali e quadricomando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri etc.;
- posatore di rivestimenti, mosaicista; che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

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

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

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

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di livello 2 e le ulteriori seguenti:

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

Livello 2

Appartengono al livello 2 i lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normale capacità e qualificazione professionale per la loro esecuzione.

Profili:

- lavoratori amministrativi in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normale capacità professionale o pratica di ufficio.
  Es.: centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale;
- lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normale capacità conseguita con normale tirocinio.
  Es.: carpentiere in legno o in ferro, muratore generico, pontatore, addetto al montaggio di pannelli prefabbricati, imboscatore o armatore, minatore, cementista, scalpellino, lucidatore di pietra artificiale, 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, carropontista, motocarrista, macchinista, meccanico, fabbro, lattoniere, palombaro;
- addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- addetto ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi;
- addetto alla iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio fesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;

- addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere;
- addetto ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera etc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scuci-cuci);
- addetto con adeguata e certificata formazione teorica pratica ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione;
- addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento - addetto a:

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 formazioni delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti;

è pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mosaici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabblatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele;
addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosata repesatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto;

- autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione del mezzo e che provvede alla pulizia e alla manutenzione ordinaria dello stesso;
- palista: operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo e alla pulizia dell'area di servizio della centrale;
- pompista: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della autobetonpompa e alla pulizia della stessa;
- giuntista: 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;
- guardiafili: 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: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamento in genere;
- montatore: di tralicci in ferro e sostegno in genere;
- addetto nel settore della installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina;
- addetto alla posa di cavi sotterranei e aerei;
- addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete;
- addetto tesatore linee AT-MT;
- aiuto amarragista linee AT-MT;
- rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale e altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali.

Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:

* pulitura di pareti rocciose con reti protettive;
* montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione;
* opere di manutenzione di manufatti ed edifici sprovvisti di ponteggi di servizio o di piattaforme mobili;
* perforazioni su pareti naturali con perforatrici portali o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi;
* provvede alla ordinaria manutenzione della attrezzatura individuale e di cantiere.

Livello 1

Appartengono al livello 1 quei lavoratori capaci di compiere lavori per cui non necessita alcuna preparazione professionale o precedente esperienza lavorativa.

Profili:

- lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni o come aiuto agli operai specializzati e/o qualificati e non in possesso dei requisiti necessari per l'inquadramento ai livelli superiori;
- lavoratori di primo impiego che eseguono semplici lavori d'ufficio. Si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto o anche presso diverse aziende 1 anno di servizio nella specifica mansione.
  Es.: dattilografi, centralinisti, addetti a mansioni di scritturazione, addetti alla perforazione di schede meccanografiche.

CAPO II: ASSUNZIONE

Art. 60 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) tipo di contratto;
b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
c) data di assunzione;
d) luogo di lavoro;
e) orario di lavoro;
f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
i) CCNL applicato.

TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: ISTITUTI COMUNI A OPERAI ED IMPIEGATI

Art. 61 Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda (anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nella impresa) per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.
Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.
L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione alla RSU, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.
Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.
Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali, le aziende provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.
Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.
Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace e al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.
Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatte salve eventuali diverse situazioni particolari da verificare a livello aziendale.
La reperibilità potrà essere organizzata e richiesta secondo le seguenti articolazioni:

I) oraria
II) giornaliera
III) settimanale

La reperibilità settimanale non potrà eccedere 2 settimane consecutive su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi, oppure - in relazione alle condizioni organizzative del servizio - più di 7 giorni continuativi. In quest'ultimo caso il lavoratore fruirà del riposo settimanale non effettuato durante il turno di reperibilità cumulativamente con il riposo settimanale della settimana successiva.
I lavoratori interessati dalla reperibilità hanno diritto di ottenere dalla azienda:

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

Le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate durante gli interventi in reperibilità, poiché rientranti tra le ipotesi di cui all'art. 5, comma 4), lett. b), D.lgs. n. 66/03, sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore annuali di lavoro straordinario.
Inoltre, sulla base delle leggi vigenti, si concorda che per i lavoratori chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga, che non potrà comunque

assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore e accordando una protezione appropriata.

Art. 62 Lavoro delle donne e dei fanciulli

L'ammissione al lavoro e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 63 Tutela della maternità e paternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 64 Tutela della dignità personale dei lavoratori

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.

Art. 65 Lavoratori invalidi

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, le imprese, in ragione delle opportunità professionali che potranno aziendalmente prodursi, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

Art. 66 Portatori di 'handicap'

Le imprese edili favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno aziendalmente determinarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di 'handicap';

per la finalità di cui al comma precedente le singole imprese ricercheranno:

1) compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato, di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi.
   Quanto sopra fa esplicito riferimento a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di 'handicap' che debbano sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture sanitarie medesime;
2) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Art. 67 Lavoratori extracomunitari

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori extracomunitari nel settore edile le Parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli enti scuola in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri competenti e degli Enti locali.

A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti Scuola la presenza di lavoratori extracomunitari.

Art. 68 Tossicodipendenti

Ai lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 162 del 26.6.90.

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare alla azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.
Le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti le necessità.
In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 69 Mense aziendali.

Le Parti convengono di promuovere le opportune iniziative atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori a livello aziendale o qualora ciò non fosse possibile, a livello territoriale.
A tal fine le aziende aderiranno alle iniziative di tipo consortile esistenti o che verranno promosse.

Art. 70 Alloggiamenti e cucine.

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, gli operai dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.
L'impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 operai, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni 50 operai che consumano i pasti.
La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa.
L'impresa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.
Il vitto è somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.
La composizione e il prezzo dei pasti sono controllati da una Commissione di 3 operai da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

CAPO II: OPERAI

Art. 71 Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 30 giorni di lavoro per gli operai di livello 4, a 25 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 20 giorni di lavoro per i qualificati e a 5 giorni di lavoro per gli altri operai.
Per gli autisti addetti alla conduzione e al funzionamento di autobetoniere o autobetonpompe e per i conduttori di macchine operatrici, se assunti nella categoria degli operai specializzati, l'assunzione può avvenire con un periodo di prova pari a 20 giorni di lavoro.
Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.
Durante il periodo di prova ciascuna delle Parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, né diritto ad indennità sostitutiva.
Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni.
Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo della anzianità dell'operaio confermato.

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

Art. 72 Mutamento di mansioni operaio

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

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

Decorsi 2 mesi consecutivi di effettiva prestazione e a richiesta scritta del lavoratore, l'impresa (dopo aver verificato che non ricorrano gli estremi della temporanea assegnazione di cui al comma precedente) è tenuta a comunicare per iscritto all'interessato il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate con indicazione della relativa decorrenza.

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

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

Art. 73 Mansioni promiscue operaio

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

Nei casi di cui al precedente comma, decorsi 3 mesi e a richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnata.

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

Art. 74 Orario normale settimanale

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza della RSU ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su 6 giorni l'orario contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione.

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

Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni ne darà comunicazione alla RSU ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

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

Art. 75 Riposi annui

Gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di 1 ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.
Per gli operai discontinui maturano in misura di 1 ora ogni 25 ore.
Agli effetti di cui sopra si computano anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzate dagli Istituti competenti, nonché per congedo matrimoniale.
I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Art. 76 Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese e agli operai regolati dal presente contratto.
Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro il giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana.
Nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su 7 giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa comunicazione alle RSU o, in mancanza, alle competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

Art. 77 Sosta di lavoro

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

Art. 78 Sospensioni e riduzioni di lavoro.

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.
Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.
Per il singolo operaio, sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni, l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione della impresa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.
In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2, legge 6.8.75 n. 427.
L'impresa procederà al conguaglio di cui al comma precedente anche nel caso in cui intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro prima della autorizzazione dell'INPS.
In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al comma 1) e che oltrepassi le 2 settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso. In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formulazione di turni, prima di ridurre il personale.

Art. 79 Recuperi

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e della impresa e che derivino da cause di forza maggiore o dalle

interruzioni dell'orario normale concordate tra l'impresa e gli operai.
I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di 1 ora al giorno e devono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o la interruzione.
In caso di ripartizione su 5 giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha facoltà di recuperare a regime normale nel 6° giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana, per cause indipendenti dalla volontà delle Parti.
In ogni caso con il compimento delle ore di recupero non si può eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore.

Art. 80 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di lavoro.
Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.
La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso all'operaio di 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali.
Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino.
Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.
Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

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

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione, per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Art. 81 Indennità per lavori speciali disagiati

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sottoindicate da computarsi sugli elementi della retribuzione e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

Gruppo A) – lavori vari

	tab. unica nazionale	situazione extra
1)lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezzora (compresa la prima mezzora)	4	5
2)lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non		

montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3)lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5	12
4)sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5)lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6)lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7)lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura 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	10
8)lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei predetti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	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 spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11	17
10)i lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione	12	20
11)lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore a m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20
12)costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	23
13)lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	22
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	28
15)lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16)costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 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	35
17)costruzione di pozzi a profondità da m. 3,50 a m. 10	19	35
18)lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19)spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità		

superiore a m. 3	20	35
20)lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21)costruzione di pozzi a profondità oltre m. 10	22	40
22)lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

Gruppo B) - Lavori in galleria
Al personale addetto ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, una indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Associazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza entro i valori massimi percentuali sotto indicati:

a) 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;
b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifiniture di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico e ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione: 26;
c) per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie: 18.

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristrette o con fronte di avanzamento distante oltre km. 1 dall'imbocco) le Parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di una ulteriore indennità non superiore al 20%.
Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi km. 5 dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.
Nel caso di gallerie che si estendono, in più circoscrizioni territoriali con differenti percentuali delle indennità di cui al comma 1), le Parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di misure percentuali unificate sulla base di criteri ponderali ritenuti dalle Associazioni medesime appropriati al caso di specie.

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

a) da m. 0 a 10: 54
b) da oltre m. 10 a 16: 72
c) da oltre m. 16 a 22: 120
d) oltre m. 22: 180

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

Gruppo D) - Lavori marittimi

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

- Lavori sotto acqua: palombari.
Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore a 1 ora e mezza.
Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minore durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata.
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.
Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 82 Trasferta

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.
L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.
Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 km dai confini territoriali del comune di assunzione spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione.
La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.
L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.
In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio e il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria.

Art. 83 Trasferimento

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da portare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.
Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, un'indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno.
Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta 'una tantum' una somma a

titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.
L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo preavviso.
Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio con un congruo preavviso.
L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.
Qualora peraltro l'operaio comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.
All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'impresa e che entro 2 anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per le masserizie, purché il rientro avvenga entro 1 mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 84 Indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica

Per le indennità eventualmente dovute agli operai che eseguono lavori in alta montagna e per quanto si riferisce al vitto e all'alloggio, tenuto conto delle esigenze igieniche poste a tutela della salute degli operai, si fa riferimento alle situazioni in atto, localmente concordate dalle competenti Associazioni territoriali in applicazione dei precedenti CCNL.

Art. 85 Riposo settimanale

Il riposo settimanale è disciplinato dal d.lgs. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica.

Art. 86 Festività

Sono considerati giorni festivi:
1) tutte le domeniche
2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale
3) le seguenti festività nazionali e infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- lunedì successivo alla Pasqua
- 25 aprile (anniversario della Liberazione)
- 1° maggio (festa del Lavoro)
- 2 giugno (festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (S. Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- ricorrenza del S. Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Organizzazioni territoriali un giorno sostitutivo.
Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3) è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.
Per le festività di cui al punto 3) il trattamento economico è corrisposto dalla impresa all'operaio a norma di legge nella misura di 8 ore dagli elementi della retribuzione.
Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 48 ore, il trattamento economico per le festività è pari a 9

ore e 30 minuti.

A norma di legge il trattamento economico per le festività di cui al punto 3) deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nella ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre 2 settimane.
Per la festività soppressa del 4 novembre agli operai è corrisposto da parte della impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione.
Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9 ore e 30 minuti di retribuzione.

Art. 87 Ferie

La durata annua delle ferie è stabilita in 4 settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'articolo precedente.
All'operaio che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di 1/12 del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa.
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.
L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente.
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:
- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni
- malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario

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

Art. 88 Gratifica natalizia

Agli operai è dovuto un trattamento economico per gratifica natalizia.

Art. 89 Congedo matrimoniale

Per il congedo matrimoniale all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico per 104 ore.
L'impresa deve anticipare la somma corrispondente alle giornate di congedo, subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'INPS, e ha diritto di trattenere quanto l'Istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Art. 90 Trattamento in caso di malattia

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 270 giorni consecutivi, senza interruzione della anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a 3 anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 365 giorni consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a 3 anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.
Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento economico. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il

rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento economico.
L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.
Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dalla indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per 6 dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.
Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

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

Il trattamento economico giornaliero, come sopra determinato, è corrisposto dalla impresa all'operaio per 6 giorni la settimana escluse le festività.
In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'INPS medesimo.
In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale convenuto.
In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari - nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui al comma 9) il trattamento dovuto dalla impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.
Per i giorni di carenza in caso di assenza per malattia di durata non superiore a 6 giorni la percentuale per i riposi annui del 4,95% è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

Art. 91 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione della anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta della stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi.
In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.
Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o l'infermità, conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento economico.
L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino a un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando

il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico.
Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta anche per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in corso, a erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero delle ore corrispondente alla divisione per 7 dell'orario contrattuale settimanale, in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

Art. 92 Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesto e ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti.
Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.
Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.
In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.
L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo delle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli.
L'impresa deve provvedere a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza dei cicli e motocicli lasciati dagli operai.
Quando il numero degli operai non sia superiore a 15 o quando il cantiere non abbia durata di almeno 20 giorni, l'impresa deve provvedere, nel modo più idoneo, alla conservazione dei mezzi suddetti.
L'impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti commi quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

Art. 93 Obblighi e responsabilità degli autisti

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

Art. 94 Indennità in caso di morte

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

CAPO III: IMPIEGATI

Art. 95 Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati

di I categoria super, a 5 mesi per gli impiegati di I categoria, a 3 mesi per gli impiegati di II categoria e gli assistenti tecnici di livello 4 e a 2 mesi per quelli di III, IV e V categoria primo impiego.
Tale periodo di prova deve risultare da apposita lettera di assunzione.
Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova.
La malattia sospende il periodo di prova, purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.
Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle Parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità.
In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
L'impiegato che in epoca precedente di non oltre 1 anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto è esonerato dal periodo di prova già prestato.
Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 96 Mutamento di mansioni

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.
Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare e per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.
Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% della differenza intercorrente lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.
Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio di categoria superiore deve raggiungere, rispettivamente, 7 mesi nel disimpegno di mansioni di I categoria super e I categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

Art. 97 Orario di lavoro

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.
Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario.
Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle RSU ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su 6 giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%.

L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore.
I permessi individuali maturano in misura di 1 ora ogni 20 ore di lavoro effettivamente prestato.
Agli effetti di cui sopra si computano le ore di assenza per malattia e infortunio, debitamente certificate, nonché per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.
Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguati preavvisi, tenendo conto delle esigenze di lavoro.
I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo.

Art. 98 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Agli effetti della applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro.
Il lavoro straordinario, notturno o festivo, deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi di urgenza, nei quali si deve provvedere appena possibile.
L'impresa, alla fine di ogni mese, deve richiedere agli interessati un prospetto riepilogativo del lavoro straordinario eseguito.
Il conteggio delle ore straordinarie deve risultare da un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nella prima decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita.
Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno: 35%
b) lavoro festivo : 45%
c) lavoro festivo straordinario : 55%
d) lavoro notturno non compreso in turni periodici : 34%
e) lavoro notturno compreso in turni periodici : 10%
f) lavoro straordinario notturno : 47%
g) lavoro festivo nott. (escluso quello compreso in turni periodici) : 50%
h) lavoro notturno festivo straordinario : 70%

Si considerano ore notturne quelle comprese tra le ore 22 e le 6 del mattino.
Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze etc.) si prenderà per base la parte fissa.
Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente e improvvisamente una prestazione straordinaria, dopo che questi abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di servizio, è dovuto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico pari a 2 ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne e a 3 ore se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

Art. 99 Lavori fuori zona

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

Art. 100 Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario

Il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di un reparto di

essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi direttive svolgenti determinate mansioni è escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro.
Il personale di cui sopra ha diritto a una indennità speciale nella misura del 25% dello stipendio minimo mensile della indennità di contingenza e dell'elemento economico territoriale.
E' in facoltà della impresa di dedurre l'importo della indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

Art. 101 Indennità di cassa e di maneggio di denaro

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

Art. 102 Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato

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

Art. 103 Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera, continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai, in alta montagna o nell'interno di cassoni ad aria compressa o in galleria, spetta:
a)
per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio.
b)
Per lavori in galleria una indennità di E 25,82 mensili.
Le predette indennità vengono assorbite oltre che da quelle eventualmente corrisposte per lo stesso titolo, anche da superminimi in atto che non siano dati a titolo di merito o per altri motivi specifici.

Art. 104 Indennità di zona malarica

Agli impiegati che svolgono la loro attività in via continuativa in zona malarica è dovuto lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai.
L'indennità in questione spetta soltanto agli impiegati che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.
Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, detta indennità spetta pure agli impiegati considerati nel comma precedente che a seguito di licenziamento vengono assunti direttamente e immediatamente da altra impresa sul posto.
L'indennità stessa verrà conservata nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica.
Le località da considerarsi zone malariche sono quelle dove le competenti Autorità sanitarie applicano le disposizioni di legge sulla prevenzione della endemia malarica.

Art. 105 Giorni festivi e riposo settimanale

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo
b) le festività nazionali del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno
c) le seguenti festività:

- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (S. Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- S. Patrono della località ove lavora l'impiegato o in alternativa ove ha sede il cantiere.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.
Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.
Il riposo settimanale si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro, nel quale caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Art. 106 Ferie

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale pari a 4 settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e c).
In considerazione delle particolari caratteristiche della industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti 12simi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.
Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.
La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.
Dato lo scopo igienico sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.
Ove per cause dovute a imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, e in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato la quinta settimana di ferie, l'impresa è tenuta a versargli un'indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto di tale periodo di ferie. Tale indennità va corrisposta entro i 6 mesi successivi alla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie.
Se l'impiegato viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'impresa è tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.
Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, sempreché dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.
La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:
- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni
- malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario

Art. 107 Tredicesima mensilità

L'impresa deve corrispondere una 13a mensilità, il cui pagamento va, normalmente,

effettuato non oltre il 20 dicembre.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.
La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Art. 108 Premio annuo

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di 1 mensilità. Il premio è erogato il 30 giugno di ogni anno.
Nel caso di inizio di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione devono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.
La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Art. 109 Premio di fedeltà

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di 20 anni, va corrisposto, annualmente, un premio di fedeltà pari a 1 mensilità.
Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato.
L'impiegato che, avendo già maturato al diritto al premio, venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti 12simi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato dall'epoca della maturazione del precedente premio.

Art. 110 Trattamento in caso di malattia

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre l'impiegato deve trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.
Per il controllo della malattia dell'impiegato valgono le norme di legge.
Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico:

1) per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti, conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per mesi 6;
2) per anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 6 anni compiuti; conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi e del 50% per i restanti mesi;
3) per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi, del 75% per i successivi 3 mesi e del 50% per i restanti mesi.

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

a) mesi 9 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
b) mesi 12 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
c) mesi 15 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

L'impiegato che cada ammalato in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto e al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso, oltre all'indennità di anzianità.

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

Art. 111 Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale

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

Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro Istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto.

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

Art. 112 Congedo matrimoniale

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti percepiti nel normale periodo di lavoro.

Art. 113 Aspettativa

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

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

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

Art. 114 Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale

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

L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro e alla produzione.

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

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

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

Art. 115 Indennità in caso di morte o di invalidità permanente

In caso di morte dell'impiegato, le indennità devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado, fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

CAPO IV: QUADRI

Art. 116 Assicurazione

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.
Ai Quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 117 Indennità di funzione

L'indennità di funzione è stabilita in un importo pari ad E 140 mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto.

Art. 118 Cambiamento di mansioni

In caso di svolgimento di mansioni proprie della qualifica di Quadro che non sia determinato dalla sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione di tale qualifica sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

CAPO V: NORME COMUNI AD OPERAI ED IMPIEGATI

Art. 119 Trattamento per malattia di breve durata

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.
Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento (somma trattenuta dal premio e fino a concorrenza dello stesso).
Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.
Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

Art. 120 Permessi

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 121 Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retributivi ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.
I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.
Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.
Nell'arco di 1 anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dalla impresa nella unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva nel cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.
Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta alla impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.
Il lavoratore dovrà fornire alla impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.
Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 4.
Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di

orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 122 Distacco temporaneo

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

Durante il perfido di distacco il lavoratore adempie alla obbligazione di prestare la propria opera nei confronti della impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

Art. 123 Assenze

Tutte le assenze devono essere giustificate il giorno successivo quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve inoltre trasmettere entro 3 giorni il relativo certificato medico.

Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio il lavoratore deve darne immediato avviso alla impresa.

Art. 124 Provvedimenti disciplinari

Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

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

a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
g) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa;
h) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere (D.lgs. n. 81/08).

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

Art. 125 Passaggio da operaio ad impiegato

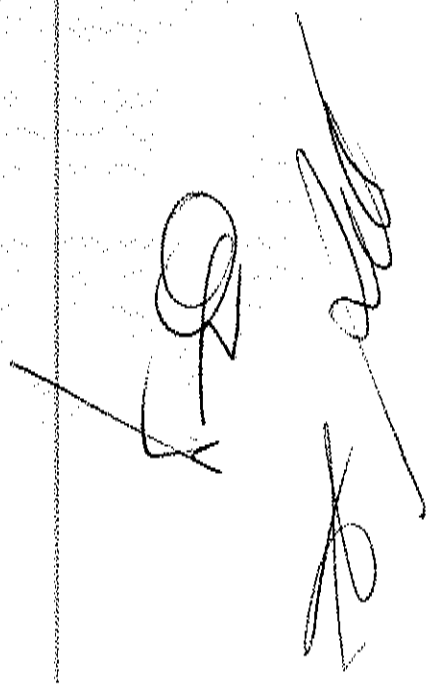
Il passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico.

Art. 126 Cessione, trapasso e trasformazione di azienda

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti

del nuovo titolare.
In caso di fallimento o di cessazione della azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto alla indennità di anzianità e a quant'altro gli compete in base al presente contratto.



TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 127 Elementi della retribuzione - operai

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

1) Minimi di paga base oraria:

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

2) Paga base oraria di fatto:

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

3) devono essere assunti a base del calcolo i seguenti elementi della retribuzione:

a) per gli operai che lavorano ad economia:

- paga base di fatto
- indennità di contingenza
- ex indennità territoriale di settore
- elemento economico territoriale

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

- paga base di fatto;
- indennità di contingenza;
- ex indennità territoriale di settore;
- elemento economico territoriale;
- utile minimo contrattuale di cottimo (8%), utile medio o effettivo di cottimo.

Il divisore giornaliero è 25, quello orario 173, 216,66 pe ri discontinui a 50 ore e 260 per i discontinui a 60 ore.

Art. 128 Modalità di pagamento

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.
Il periodo di paga è di norma mensile, anche se può essere: settimanale, quindicinale o quattordicinale.
Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione netta e degli assegni per il nucleo familiare maturati.
Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuato non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.
Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.
Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.
Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonché sulla qualità della moneta deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Art. 129 Elementi della retribuzione - impiegati

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

1) stipendio minimo mensile: si intende lo stipendio riportato nella tabella allegata;
2) superminimo collettivo;
3) superminimo 'ad personam' di merito;
4) indennità di contingenza;
5) ex premio di produzione territoriale;
6) elemento economico territoriale;
7) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario;
8) aumenti periodici di anzianità;
9) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
10) provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
11) indennità sostitutiva di mensa;
12) indennità di cassa e di maneggio di denaro;
13) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria;
14) indennità di zona malarica;
15) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese anche se in misura forfettaria;
16) rateo della 13a mensilità;
17) rateo del premio annuo;
18) rateo del premio di fedeltà.

Art. 130 Minimi tabellari mensili

livelli	Minimi in vigore	Minimi dal 01.09.2020
7	1.740,71	1.790,71
6	1.566,63	1.611,63
5	1.305,52	1.343,02
4	1.218,51	1.253,51
3	1.131,46	1.163,96
2	1.018,32	1.047,57
1	870,36	895,36

Art. 131 Minimi tabellari mensili - impiegati

livelli	Minimi in vigore	Minimi dal 01.09.2020
7	1.740,71	1.790,71
6	1.566,63	1.611,63
5	1.305,52	1.343,02
4	1.218,51	1.253,51
3	1.131,46	1.163,96
2	1.018,32	1.047,57

1	870,36	895,36

Indenntà di contingenza

7q	533,82
7	533,82
6	529,63
5	523,35
4	521,25
3	519,16
2	516,43
1	512,87

E.d.r.

7q	10,33
7	10,33
6	10,33
5	10,33
4	10,33
3	10,33
2	10,33
1	10,33

TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 132 Dimissioni per giusta causa

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.
Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto e a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Art. 133 Preavviso di risoluzione del rapporto – operai.

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in 1 settimana per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni, e in giorni 10 di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.
In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 CC, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime 2 quindicine o 4 settimane.
Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.
Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.
Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

Art. 134 Preavviso di risoluzione del rapporto - impiegati.

Salva l'ipotesi di cui al n. 3, art. 101, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle Parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

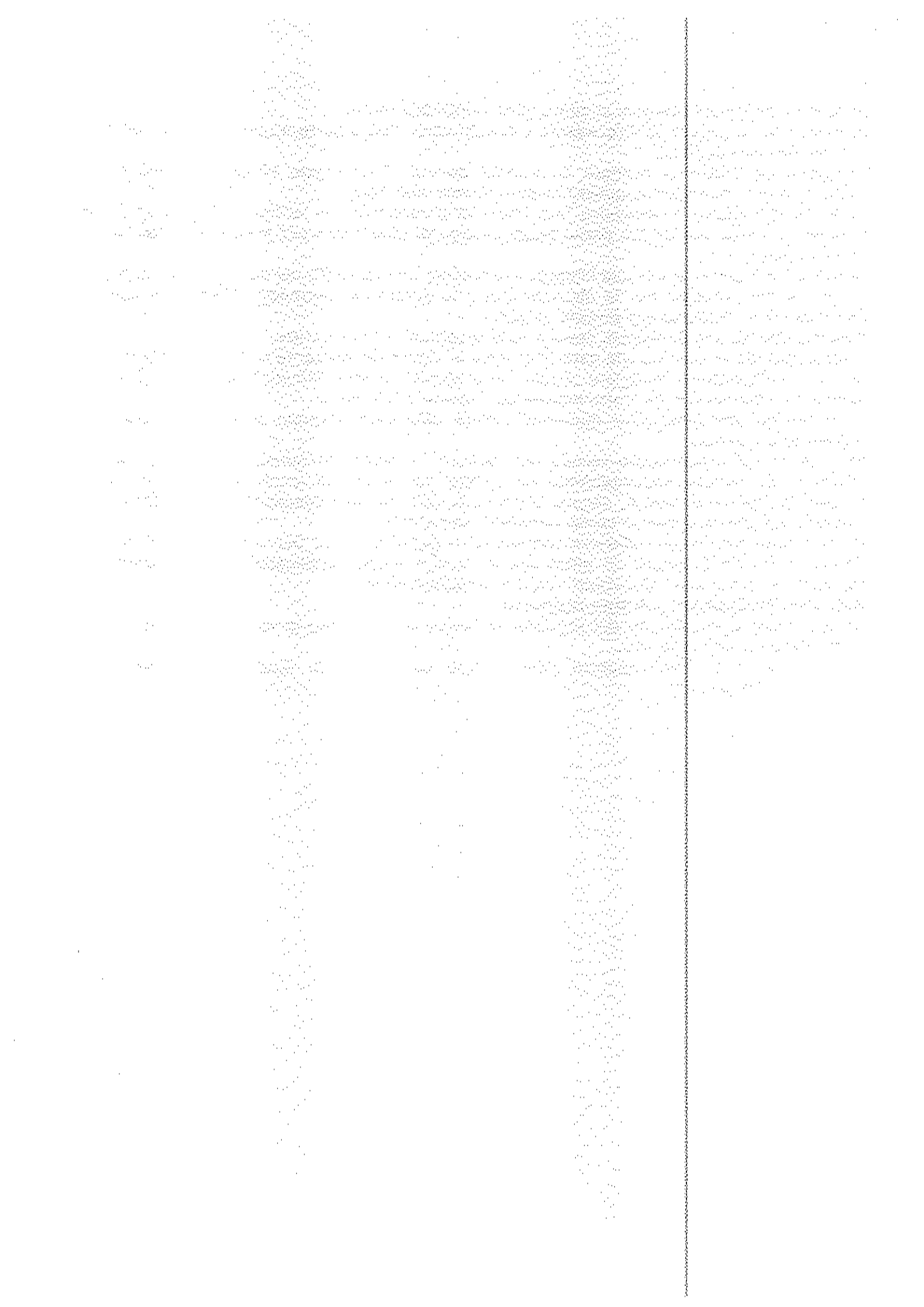
a)
per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:
- mesi 2 per gli impiegati dei livelli 7 e 6
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati dei livelli 5 e 4
- mesi 1 per gli impiegati dei livelli 3, 2 e 1 (primo impiego)

b)
per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:
- mesi 3 per gli impiegati dei livelli 7 e 6
- mesi 2 per gli impiegati dei livelli 5 e 4
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati dei livelli 3, 2 e 1

c)
per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
- mesi 4 per gli impiegati dei livelli 7 e 6
- mesi 3 per gli impiegati dei livelli 5 e 4
- mesi 2 per gli impiegati dei livelli 3, 2 e 1

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

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.
In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 CC.
L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato.
La Parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.
Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.
L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene 'ad personam' l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.
Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.
Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.
Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative

Art. 135 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.