

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 11 Giugno 2004

t r a

l'ANIEI
e

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

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del c.c.n.l. 22 giugno 2000 per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini.

Letto, confermato e sottoscritto

ANIEI – Associazione Nazionale Imprese Edili

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

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

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

1	ART. 6 – ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA	Pag.4
2	ART. 7 – RIPOSO SETTIMANALE	» 5
3	ART. 12 – ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE	» 6
4	ART. 16 – FERIE	» 7
	ART. 20 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO	» 8
6	ART. 22 – TRASFERITA	» 10
7	ART. 27 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA	» 11
8	ART. 28 - TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE	» 12
9	ART. 29 – CONGEDO MATRIMONIALE	» 13
10	ART. 40 – ACCORDI LOCALI	» 14
11	ART. 41 – ASPETTATIVA	» 15
12	ART. 77 – QUADRI	» 16
13	ART. 78 – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI	» 17
14	ART. 82 – TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'	» 19
15	ART. – (nuovo) TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI	» 20
16	ART. 89 LETTERA D)– RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA	» 21
17	ART. 90 – FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA EDILPRE	» 22
18	ART. 94 – DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO	» 23
19	ART. 95 – CONTRATTO A TERMINE	» 26
20	ART. 96 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	» 27
21	ART. – (nuovo) CONTRATTI DI INSERIMENTO	» 29
22	ART. 112 - DECORRENZA E DURATA	» 31
23	ART. 113 - ESCLUSIVA DI STAMPA	» 32
24	ALLEGATO B - AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO	» 33

25	ALLEGATO N – REGOLAMENTAZIONE DEL SISTEMA DEGLI ENTI BILATERALI	» 34
26	ALLEGATO O - COMITATO NAZIONALE DI COORDINAMENTO DELLE INIZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE IN EDILIZIA	» 35
27	ALLEGATO P - PROTOCOLLO SULL'INSERIMENTO DI MANODOPERA PROVENIENTE DAI PAESI EXTRACOMUNITARI IN EDILIZIA	» 37
28	ALLEGATO Q - ACCORDO SUL SISTEMA EDILCASSE	» 38
29	ALLEGATO R – ACCORDO EDILCASSE FONDO EDILPRE	» 39
30	ALLEGATO S – CONCERTAZIONE PER LE GRANDI OPERE	» 42

Art. 6

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'art. 5.

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

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

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

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 20.

* *

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

* *

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

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

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

* *

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

Art. 7

RIPOSO SETTIMANALE

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

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 25, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 20 punto 12).

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.

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

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/03, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario

Art. 12

ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore all'1-1-2006, per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento economico territoriale fino alla misura massima percentuale sui limiti nazionali di paga base che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30-6-2005, secondo criteri e modalità di cui in premessa "Procedure di rinnovo degli accordi di II livello".

Nota a verbale

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

Art. 16

FERIE

La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art 18.

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

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

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'art. 40 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

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

Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'art. 19.

Le suddette norme contenute nell'art. 19 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. 66/03 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

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

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

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

ART. 20

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 cui agli artt. 5 e 6 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

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

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

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

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

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 18, 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	25%
5) Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%
6) Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	11%
7) Lavoro notturno del guardiano	8%
8) Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%
9) Lavoro notturno straordinario	40%
10) Lavoro festivo notturno	50%
11) Lavoro festivo notturno straordinario	70%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	8%

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

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

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

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

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

L'ultimo comma dell'art.20 viene eliminato : “ A decorrere dal 1° luglio 2001 la percentuale di cui al punto 6 è pari all'11%”.

ART. 22

TRASFERTA

Il comma 3° dell'articolo 22 è soppresso

Alla fine dell'articolo viene inserito:

Dichiarazione comune

Le parti definiranno in dettaglio entro il 30-6-2005 gli aspetti procedurali e organizzativi per l'attuazione, entro e non oltre l'anno successivo, della nuova disciplina della trasferta, sulla base del principio che l'operaio dalla data di attuazione di cui sopra rimane iscritto alla cassa edile di provenienza.

Art. 27

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

Il primo comma è sostituito dal seguente:

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

Pertanto la lettera e) del sesto comma è sostituita come segue:

“dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall’INPS: 0,5495”.

ART.28.

**TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA
PROFESSIONALE**

Inserire alla fine dell'articolo

Dichiarazione a verbale:

A decorrere dal 1° ottobre 2004, è introdotta una prestazione collaterale, integrativa di quanto dovuto per legge dal datore di lavoro, tale da garantire la retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 del ccnl. Tale prestazione sarà garantita attraverso gli enti bilaterali competenti.

Le parti si riservano di definire le modalità operative di tale disposizione entro il 30 luglio 2004.

ART. 29

CONGEDO MATRIMONIALE

Il secondo e il terzo comma sono sostituiti dal seguente:

“Peraltro, all’operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell’articolo 25 per 104 ore”.

Art. 40

ACCORDI LOCALI

Dopo la lettera *h*) di cui al terzo comma è aggiunta la seguente:

i) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 89 punto D).

ART. 41

ASPETTATIVA

Dopo il primo comma inserire il seguente

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dalle opportune documentazioni.

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

ART. 77

REGOLAMENTAZIONE SPECIALE PER I QUADRI

Assicurazione

Ai sensi dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, con esclusione del caso di colpa grave o dolo.

Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di riconoscimento per iscritto della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a 70 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 53, 54, 58, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 72, 73 e 99.

Cambiamento di mansioni

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

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati.

Le parti si danno atto reciprocamente di aver dato, con la presente regolamentazione, piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190.

ART. 78

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

.....*OMISSIS*.....

Alla fine dell'articolo viene aggiunto:

Commissione paritetica

E' istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori anche alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato del lavoro e formazione, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2004.

In particolare, la Commissione dovrà effettuare:

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

Nel vigente sistema di classificazione è inserita, con decorrenza dal 1° giugno 2004, la seguente figura professionale:

Operaio di 4° livello

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

La Commissione paritetica provvederà prioritariamente entro il 30 settembre 2004 a definire le declaratorie relative alle seguenti figure :

Responsabile recupero archeologico e del restauro 6° livello

Operatore archeologico 5° livello

Operatore del restauro 5° livello

Operaio in cantiere archeologico 4° livello

Operatore del restauro 4° livello

Operaio specializzato archeologico 3° livello

Operatore del restauro 3° livello

LAVORATORI NEL SETTORE CALCESTRUZZO

Coordinatore di impianti 6° livello

Capo impianto venditore 5° livello

Operatore di centrale 5° livello

Operatore di centrale di 4° livello

Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore –pesatore 3°livello

Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore –pesatore 2° livello

Entro la medesima data la Commissione definirà livelli e relative declaratorie della figura del Rocciatore.

ART. 82

TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Il titolo del punto c) è sostituito nel seguente modo:

c) Indennità di maternità e congedi parentali

Alla fine dell'articolo vengono aggiunti i seguenti commi:

“La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, è pari al 100% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato C) del presente CCNL.”

ART. ... (nuovo)

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI

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

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la RSU o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

ART. 89 punto D)

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Dopo il settimo comma è aggiunto il seguente:

“Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2004 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi”.

Il tredicesimo comma è sostituito dal seguente comma :

“In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n.626/94 alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l’orario di lavoro l’impresa o l’organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori, come da Accordo interconfederale 27 ottobre 1995”

ART. 90

FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA EDILPRE

La contribuzione, da versare al fondo Edilpre con la decorrenza e le modalità previste dallo statuto è stabilita con la seguente articolazione:

1% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico delle imprese;
1% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico dei lavoratori;
100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993;

18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

E' prevista per il singolo lavoratore associato al Fondo la facoltà di destinare contributi propri aggiuntivi rispetto a quelli sopra previsti, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo.

L'impresa fornirà al lavoratore tempestiva comunicazione scritta circa l'entità delle trattenute effettuate e del versamento eseguito.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicheranno le sanzioni stabilite dallo statuto.

Le parti, con accordo di cui all'allegato R, hanno stabilito le modalità di riscossione dei contributi attraverso le Edilcasce.

ART. 94

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dagli Enti di formazione operanti sul territorio mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione massimo 3 anni;
- b) apprendistato professionalizzante :
 - qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni;
 - qualifiche finali del terzo livello di inquadramento massimo 4 anni;
 - qualifiche finali dal quarto livello di inquadramento massimo 5 anni.

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

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

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso Enti di formazione operanti sul territorio.

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

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

La formazione sarà effettuata presso Enti di formazione operanti sul territorio in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Agli Enti di formazione sono affidati i compiti di:

- partecipazione alla raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa; offerta del servizio di formazione per i tutors aziendali;
- consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
- attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per il riproporzionamento delle ore formative l'apprendista deve dimostrare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa.

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

Le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, con valore di credito formativo alle condizioni e secondo le procedure di legge.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli articoli 2 e 44 del vigente c.c.n.l., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

- ✓ 1° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;
- ✓ 2° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 4° livello;
- ✓ 3° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 5° livello.

Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo di apprendistato di cui al comma 3 lettera b) all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.

Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49 comma 5, lettera a) del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dagli Enti di formazione operanti sul territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 84 del vigente c.c.n.l..

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 del vigente c.c.n.l..

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa contenuta nell'art. 5 sui riposi annui e nella lettera B) dell'art.45.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 27, 28, 67 e 68 del c.c.n.l..

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli art. 33 e 72 del c.c.n.l. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

Le parti si riservano di disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.

ART. 95

CONTRATTO A TERMINE

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

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 sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di 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, della legge 23 luglio 1991, 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 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del citato decreto legislativo n. 368, 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 di cui all'art. 95, il 25 % dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

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

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente all'ANIEM fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

La stessa informazione alle RSU e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dal punto 1.5 del sistema di concertazione e informazione del vigente ccnl.

ART. 96

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/03, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi :

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori ;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione e' vietato:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del decreto legislativo 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 10 metri;
- 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 numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 95, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili è applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Edilcassa e degli altri Organismi paritetici di settore.

E' ABOLITO l'art. 14 del ccnl 22 giugno 2000.

ART..... (nuovo)

CONTRATTI DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato nel lavoro.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.

Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1, del Dlgs n. 276/2003.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

L' inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello; per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati :

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e- learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione teorica sarà effettuata presso Enti di formazione operanti sul territorio, sulla base di programmi concordati nell'ambito del Comitato nazionale di coordinamento delle iniziative formative in edilizia.

La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione, predisposto secondo le indicazioni del Comitato nazionale di cui sopra.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 2 e 44 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art.5 del vigente c.c.n.l.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il c.c.n.l. e i contratti integrativi territoriali.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

ART. 112

DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° maggio 2004 al 31 dicembre 2007 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 20 maggio 2004 o instaurati successivamente; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.

ART. 113

ESCLUSIVA DI STAMPA

Le parti concordano che sulla base del presente verbale di accordo provvederanno alla stesura del testo definitivo del contratto collettivo nazionale che sarà edito a cura delle parti medesime che ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti.

Tale testo definitivo sarà disponibile non prima di tre mesi dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo al fine di procedere alle necessarie armonizzazioni.

Pertanto le parti medesime impegnano le imprese ed i lavoratori a fare riferimento nel frattempo esclusivamente al presente verbale di accordo che sarà trasmesso a cura delle parti stesse a tutte le proprie strutture locali evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte.

Il verbale di accordo e il testo definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno depositati presso il Ministero del lavoro.

ALLEGATO B

AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

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

LIVELLI	AUMENTI			NUOVI MINIMI		PARAMETRI
	Complessivi	01/05/2004	01/03/2005	01/05/2004	01/03/2005	
7	136,92	76,92	60,00	1.082,88	1.142,88	200
6	123,23	69,23	54,00	974,60	1.028,60	180
5	102,69	57,69	45,00	812,18	857,18	150
4	95,84	53,84	42,00	758,01	800,01	140
3	89,00	50,00	39,00	703,88	742,88	130
2	80,10	45,00	35,10	633,49	668,59	117
1	68,46	38,46	30,00	541,45	571,45	100

Dichiarazione comune

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del rinnovo contrattuale si è data continuità al processo di omogeneizzazione dei minimi tabellari con altri CCNL del settore sottoscritti. Tale processo avrà continuità nel tempo fino al completamento del percorso, tenendo conto anche dell'evoluzione di tutte le componenti salariali.

ALLEGATO N

REGOLAMENTAZIONE DEL SISTEMA DEGLI ENTI BILATERALI

Le Parti, al fine di perseguire una razionalizzazione del sistema degli enti bilaterali, concordano di promuovere l'attivazione, entro il 31 dicembre 2004, di un tavolo di confronto con tutti i soggetti costituenti il sistema delle Edilcasse con l'obiettivo di esaminare le possibilità di incremento ed omogeneizzazione delle prestazioni delle Edilcasse medesime, nonché:

- la definizione delle modalità di emissione da parte delle Edilcasse della certificazione di regolarità contributiva, in applicazione della Convenzione sul documento unico di regolarità contributiva (DURC) firmata da Inps, Inail, Associazioni imprenditoriali ed Organizzazioni sindacali nazionali il 15 Aprile 2004 e dei principi in essa stabiliti;
- l'assistenza sanitaria integrativa nazionale di settore;
- le contribuzioni all'Edilcassa;
- lo sportello informativo al servizio di lavoratori ed imprese, quale attività di supporto alla funzione di incontro domanda/offerta di lavoro, attraverso lo strumento della convenzione con i Centri per l'impiego.

ALLEGATO O

COMITATO NAZIONALE DI COORDINAMENTO DELLE INIZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE IN EDILIZIA

Le parti, concordando sulla necessità di dare impulso al sistema dell'addestramento professionale quale strumento essenziale per la formazione di maestranze edili qualificate:

- Riconoscono la formazione professionale quale forma privilegiata di accesso al settore e opportunità per tutti i lavoratori dell'edilizia per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese;
- Concordano sulla necessità di elaborare linee guida a livello nazionale con le quali indirizzare le offerte formative di settore;
- Convengono, inoltre, sull'opportunità di rivolgere iniziative di formazione mirate a diverse tipologie di lavoratori, con riferimento in particolare a:
 - lavoratori già inseriti nel settore;
 - giovani disoccupati e inoccupati da avviare al lavoro;
 - lavoratori provenienti da paesi extracomunitari;
 - giovani titolari di contratto d'apprendistato o d'inserimento;
 - manodopera femminile per incentivarne l'ingresso nel settore;
 - lavoratori in disoccupazione ed in mobilità.

Premesso quanto sopra le parti,

al fine di promuovere e coordinare tali iniziative nel sistema della piccola e media impresa edile, in relazione a quanto disposto dall'articolo 93, ultimo comma, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, convengono di istituire un Comitato per il coordinamento delle iniziative formative del settore avente compiti di:

- promuovere l'elaborazione di studi e ricerche volte ad accertare le necessità formative del settore, in particolar modo con riferimento alle specifiche realtà produttive territoriali ed alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti;
- coordinare le iniziative promosse dalle Organizzazioni territoriali e le procedure per l'utilizzazione dei finanziamenti;
- incentivare gli accordi tra le Associazioni territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza, finalizzati all'istituzione di Enti per la formazione;

- elaborare le linee politiche dell'offerta formativa, secondo le diversificazioni di tipologie di utenti di cui alla premessa;
- promuovere e curare le intese con le altre Associazioni datoriali di settore perseguendo l'obiettivo di una maggiore armonizzazione del sistema formativo di categoria;
- promuovere e curare i rapporti generali con le istituzioni nazionali e internazionali, in special modo quelle della Comunità Europea, anche al fine di individuare ed utilizzare risorse finanziarie destinate alla formazione;

Il Comitato nazionale è costituito da 6 componenti: 3 designati dalle Organizzazioni Sindacali e 3 dall'Aniem.

Il Presidente ed il Vicepresidente sono designati dalle parti alternativamente ogni 3 anni.

ALLEGATO P

PROTOCOLLO SULL'INSERIMENTO DELLA MANODOPERA PROVENIENTE DAI PAESI EXTRACOMUNITARI NEL SETTORE DELL'EDILIZIA

Verificata la diffusa richiesta di reperire maestranze da destinare al comparto delle costruzioni, attualmente sempre meno disponibili sul mercato del lavoro nazionale;

nel rispetto della legislazione nazionale vigente sui flussi di migrazione dei lavoratori provenienti da paesi extracomunitari;

condividendo l'obiettivo di fronteggiare il fenomeno del lavoro sommerso, anche attraverso l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni preposte;

nell'intento di sviluppare azioni comuni che possano coordinare e stimolare l'inserimento di manodopera nel settore, anche superando problematiche procedurali e condizionamenti logistici che rischiano di ostacolare tale collocamento;

le Parti concordano di attivare iniziative idonee a facilitare le procedure per l'immigrazione di lavoratori extracomunitari, il loro inserimento anche alloggiativo, nonché la loro formazione.

A tal fine:

- promuoveranno accordi con le rappresentanze di Paesi extracomunitari interessati al collocamento di lavoratori edili nel nostro Paese ed intese con i Ministeri, le Prefetture ed altre Istituzioni nazionali competenti, per definire procedure omogenee allo scopo di facilitare l'inserimento al lavoro delle suddette maestranze;
- attiveranno un monitoraggio periodico delle richieste di manodopera sul territorio nazionale da parte delle imprese di costruzione allo scopo d'individuare in particolare: localizzazione territoriale, tipologia professionale delle maestranze, specifici settori d'intervento, eventuale disponibilità sulle fattispecie dei contratti d'assunzione;
- definiranno altresì tempi, modalità e procedure d'inserimento e formazione professionale delle maestranze

ALLEGATO Q

ACCORDO SUL SISTEMA EDILCASSE

tra

l'ANIAM – Associazione Nazionale Imprese Edili

e

la FeNEAL – UIL, la FILCA – CISL, la FILLEA – CGIL

premesso che le parti

- continueranno a ricercare la condizione per un sistema unitario di enti bilaterali di settore, riconoscendo gli stessi quali strumenti di attuazione dei contratti ed accordi collettivi stipulati tra le parti sottoscrittrici l'Avviso comune del 16.12.03;
- confermano la contrattazione nazionale e territoriale come sorgente dei diritti dei lavoratori e delle imprese;

-

preso atto che

- l'evoluzione normativa e pattizia che affida alle casse edili ruolo e funzioni che rendono l'iscrizione a tali strumenti indispensabile per l'operatività delle imprese sia nel settore pubblico sia in quello privato;
- alle casse edili è data una rilevanza fondamentale non solo per la gestione del contratto, ma anche per il governo del mercato di settore;
- in diverse realtà territoriali, ove l'ANIAM ha una significativa rappresentanza, il sistema edilcasse non è operante ;
- gli obiettivi convenuti con la richiesta di attivazione del tavolo della bilateralità e con l'Avviso comune di settore, vanno confermati e perseguiti in tempi celeri;

le parti concordano:

di attivare le necessarie iniziative, a partire dalla sottoscrizione della contrattazione integrativa territoriale, affinché alle imprese, aderenti all'ANIAM, che operano in circoscrizioni territoriali nelle quali non è stata costituita un'edilcassa, sia data la possibilità, attraverso intese fra tutte le parti nazionali e territoriali interessate, di aderire a edilcasse già costituite ed operanti in territori limitrofi.

Pertanto, in ragione di quanto sopra, le parti convengono sull'opportunità di non procedere alla formazione di nuovi enti bilaterali a livello locale.

ALLEGATO R

ACCORDO EDILCASSE FONDO EDILPRE

Roma, 2 Ottobre 2003

t r a

ANIEM

e

FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL,

visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini 22 giugno 2000;

visto l'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare per i lavoratori delle imprese edili ed affini – EDILPRE;

si conviene quanto segue

in ordine alle procedure di utilizzo delle Edilcasce nell'attività del Fondo EDILPRE.

1. L'adesione del lavoratore al Fondo deve essere comunicata alle Edilcasce di competenza contestualmente alla prima denuncia utile alle Edilcasce con invio a mezzo posta, alla Cassa stessa, della scheda di adesione (l'azienda conserverà unicamente la copia di propria competenza). L'azienda è tenuta a sottoscrivere (timbro e firma) la scheda di adesione firmata dal lavoratore.
2. Le imprese effettueranno il versamento del contributo per la previdenza complementare dei lavoratori dipendenti che aderiscono al Fondo EDILPRE, nella misura prevista dagli accordi vigenti, con le seguenti modalità:
 - o il versamento sarà effettuato sul conto corrente delle Edilcasce di competenza con la cadenza prevista per gli altri versamenti;
 - o il versamento per operai, impiegati e quadri avverrà con il modello unico convenuto tra le parti per le denunce alle Edilcasce.
3. Le Edilcasce svolgeranno le seguenti attività:

3.1. promozione del Fondo EDILPRE

- o distribuzione ad imprese e lavoratori del materiale promozionale ed istituzionale che sarà loro fornito direttamente da EDILPRE;

3.2. acquisizione e verifica anagrafiche

- o raccolta provvisoria delle schede di adesione dei lavoratori. Le schede perverranno alle Edilcasce in duplice copia: originale per il Fondo e copia per la Cassa. Le copie originali delle schede di adesione saranno inviate al Fondo con cadenza trimestrale, le copie per le Edilcasce verranno archiviate a cura della stessa. Nel caso di sottoscrizione della domanda di adesione presso la Edilcassa, la stessa provvederà a far apporre dall'impresa la firma ed il timbro e a consegnare le varie copie ai soggetti interessati (originale al Fondo, copia all'impresa e copia al lavoratore);
- o registrazione dei dati identificativi ed anagrafici delle aziende e dei lavoratori aderenti a EDILPRE ed aggiornamento degli stessi. La registrazione sarà compiuta trascrivendo i dati contenuti nel modulo di adesione che l'associato sottoscrive e copia del quale rimane in possesso della Edilcassa. L'aggiornamento sarà conseguente alle comunicazioni di imprese e/o lavoratori ovvero potrà derivare da dati già in possesso della Cassa e rilevati dal modello di denuncia dei lavoratori occupati;
- o accertamento, in caso di nuova iscrizione di un lavoratore alla Edilcassa, della iscrizione al Fondo dello stesso. In caso positivo, richiesta di accensione della contribuzione; in caso negativo, invio del materiale informativo e promozionale al lavoratore;
- o trasmissione mensile dell'anagrafe aggiornata di imprese e lavoratori aderenti alla banca dati del Fondo;
- o invio mensile al Fondo dei dati relativi ai nuovi aderenti.

3.3. acquisizione, verifica ed invio dei contributi

- o acquisizione provvisoria dei contributi a EDILPRE;
- o acquisizione e controllo delle distinte contributive. Il controllo sarà effettuato verificando la corrispondenza fra contributi versati e contributi dovuti, rilevando i dati dalla denuncia nominativa dei lavoratori occupati.
- o verifica della regolarità dei contributi e riconciliazione dei flussi informativi e contributivi al Fondo. Attraverso tale operazione si assegna a ciascun lavoratore la somma dovuta ripartita nelle sue componenti (contributo lavoratore, contributo impresa, TFR ed eventuale contributo volontario);
- o trasmissione trimestrale alla banca depositaria dei contributi acquisiti e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:
 - contributo del lavoratore
 - contributo dell'impresa
 - TFR
 - contributo volontario;
- o trasmissione mensile alla banca depositaria dei contributi acquisiti con ritardo e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:
 - contributo del lavoratore
 - contributo dell'impresa

- TFR
 - contributo volontario;
 - o segnalazione al Fondo delle differenze riscontrate fra contributi dovuti e contributi pervenuti, ivi compresi i ritardati o mancati versamenti contributivi;
 - o segnalazione al Fondo dei dati relativi a lavoratori iscritti a EDILPRE per i quali non compaiono contribuzioni in tutto o in parte del trimestre. Tale segnalazione consentirà al Fondo, anche attraverso la sua banca dati, di verificare lo spostamento dei lavoratori interessati in territori di competenza di altre Edilcasce, ovvero di segnalare all'associato l'assenza o la carenza di contributi relativi al periodo;
 - o in caso di riscontrata variazione del rapporto di lavoro dell'associato e di assenza di contributi conseguente a detta variazione, segnalazione al lavoratore ed all'impresa della necessità di riaccensione della contribuzione.
4. Le Edilcasce, al fine di svolgere i succitati compiti, riceveranno dal gestore amministrativo del Fondo un apposito protocollo sugli standards tecnici, organizzativi e qualitativi delle operazioni affidate alle Edilcasce stesse.
 5. Le Edilcasce sono tenute, ai sensi delle vigenti norme contrattuali, a svolgere i compiti loro assegnati dal presente accordo.
 6. Le parti sottoscritte potranno stabilire in favore delle Edilcasce il rimborso degli oneri a carico delle stesse per le attività prestate ai sensi del presente accordo.

ALLEGATO S

CONCERTAZIONE PER LE GRANDI OPERE

Per le opere pubbliche di grandi dimensioni, così come individuate dall'art. 6, comma secondo della Legge 19 luglio 1993, n. 236, di importo di aggiudicazione pari o superiore a cento milioni di euro, e che incidono su più province, nonché per le grandi opere di cui alla Legge n.443/2001 (Legge obiettivo) e all'art.16 del D.Lgs. n.190/2002, è introdotta una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate ad esse aderenti e le imprese aggiudicatrici dell'appalto.

L'eventuale accordo impegna le parti firmatarie e attiene i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli organismi paritetici di settore, la sicurezza del lavoro, gli orari di lavoro, la disciplina applicabile per quanto attiene il livello territoriale di contrattazione, e per tali materie è sostitutivo della contrattazione integrativa territoriale stipulata per le circoscrizioni su cui incide il lavoro.