

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO DELL'EDILIZIA E ATTIVITÀ AFFINI

Roma, 9 febbraio 2000

tra

- Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro (ANCPL-LEGACOOP), rappresentata dal Presidente Franco Buzzi, dal Vice Presidente Romano Galossi, dal Responsabile del Dipartimento Relazioni industriali Rossano Rimelli; dalla delegazione trattante presieduta da Renato Verri e composta da Francesco Aldrelli, Silvano Baldacci, Silvano Cavazzoni, Stefano Elisetti, Giuliano Giordani, Aldo Lori, Manlio Malatesta, Sergio Mazzotti, Gioacchino Medici, Gianvittorio De Ruvo, Lorenzo Giberti, Francesco Perri, Luciano Sangiorgi, Emer Silingardi;
- Federazione Nazionale delle Cooperative di produzione e lavoro - (FEDERLAVORO e Servizi-CONFCOOPERATIVE), rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Direttore Mario Troisi e dai componenti la Commissione Relazioni industriali composta da: Luigino Marozzi, Fiorenzo Castagnoli, Sergio Cassar, Italo di Giannatale, con l'assistenza della Confederazione Cooperative Italiane, rappresentata dal Presidente Luigi Marino con l'intervento di Ferruccio Pelos, Responsabile del Servizio sindacale;
- Associazione Italiana Cooperative Produzione e Lavoro - AGCI, rappresentata dal Presidente Giuseppe Morgagni con l'assistenza dell'Associazione Generale Cooperative Italiane (AGCI) rappresentata dal Presidente Maurizio Zaffi, dai Vice Presidenti Giorgio Brunelli e Marino Janni e dai sigg. Orano Suprani e Silvano Tomidei;
- Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno (FeNEAL) - aderente all'Unione Italiana del Lavoro (UIL) - rappresentata dal Segretario generale Francesco Marabottini; dai componenti la Segreteria nazionale: Donato Sebastiano, Bernardo Ciddio, Antonio Correale, Francesco Gullo, Giuseppe Moretti, Raffaele Rizzacasa, Learco Sacchetti, Massimo Trinci; dai componenti la Direzione nazionale: Angelo Caruso, Franco Carvelli, Angelo Catalano, Ferdinando Ceschia, Emifio Correale, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Silvio Errico, Paolo Ferrari, Luciano Fioretti, Leonardo Frascarelli, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Ladislao Linari, Ferdinando Lioi, Pompeo Naldi, Domenico Palma, Pierpaolo Panu, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Fabrizio Pascucci, Sabino Pazienza, Vincenzo Posa, Saverio Ranieri, Franco Righetti; dai componenti la Commissione edilizia: Salvatore Bevilacqua, Giorgio Ballistreri, Walter Belmonte, Gianfranco Borghesi, Stefano Cacciatore, Luigi Ciancio, Marco Cicerone, Armando Dagna, Ernesto D'Anna, Giuseppe D'Antonio, Franco De Feo, Tommaso Di Marco, Francesco Fareta, Ferruccio Ferrauto, Pasqualino Festa, Valerio Franceschini, Mauro Franzolini, Leonardo Frascarelli, Giuseppe Giammella, Andrea Lanzetta, Adelmo Leoncini, Sergio Magliola, Bruno Marte, Gianluigi Meggiolaro, Raffaele Merigo, Paolo Orrù, Domenico Paoli, Franco Sannino, Antonio Serina, Bruno Solmi, Enrico Staffieri, Valerio Zannin, Salvatore Zermo;
- Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA) - aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) - rappresentata dal Segretario generale Cesare Regenzi e dai Segretari nazionali: Piero Baroni, Giuliano Cantoni, Antonio Ceres, Giuseppe Moscuzza, Giuseppe Virgilio, con l'assistenza dell'Operatore nazionale Onelio Zari e dai componenti l'Esecutivo nazionale: Sebastiano Accolla, Giocondino Casolino, Gerardo Ceres, Antonio Cerqua, Paolo I. Cuccello,

Renzo Corveddu, Franco De Gattis, Umberto De Simoni, Emilio Di Conza, Ciro Donnarumma, Diego Faccini, Bernardo Fenaroli, Giulio Fortuni, Claudio Gessi, Lorenzo Gully, Antonio Lazzaroni, Franco Lorenzon, Magnolia Mennato, Francesco Marcone, Giovanni Matta, Goriziano Merotto, Daniele Morassut, Stefano Nuti, Gianni Pedrazzini, Ferdinando Piccinini, Giuliano Pizzo, Gianfranco Reale, Paolo Riguccì, Ulderico Sbarra, Primo Schonsberg, Antonio Scuteri, Salvatore Sorace, Ferdinando Speranza, Santo Spinella, Giovanni Tamburella, Giampiero Tipaldi, Franco Turri, Domenico Zannino, Renzo Zavattari;

- la Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed Estrattive (FILLEA - Costruzioni e Legno) aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) rappresentata dal Segretario generale Carla Cantone e dai Segretari nazionali: Antonio Galante, Giampaolo Mati e Massimo Viotti e dai componenti il Comitato direttivo: Antonio Accotzu, Nicola Allegretti, Ezio Alpino, Roberto Andreozzi, Danilo Andriolo, Andrea Antonioli, Luciano Antonucci, Luigi Aprile, Elio Baffioni, Gabriella Baldini, Rita Baratti, Stefano Bassoli, Mirto Bassoli, Paola Battaggia, Spartaco Battista, Sergio Bavone, Massimo Bellezza, Domenico Bellinvia, Aurelio Benigno, Massimo Bertolini, Renato Biferali, Michele Binello, Gaetano Bisceglie, Flavio Bisiach, Giovanni Bivi, Claudio Bocciolini, Gelfo Bonora, Paola Broggin, Giovanni Bulgarella, Enzo Buonomo, Giuliano Calvani, Davide Canducci, Loreto Capizzi, Eugenio Cappelli, Cesare Caprini, Remo Carboni, Michele Carpinetti, Roberto Castellari, Romano Catini, Manola Cavallini, Luigi Cavallini, Roberto Cellini, Paolo Chiappa, Giacomo Chiesura, Francesco Cisarri, Giorgio Civiero, Giuseppe Calferai, Luciano Cossale, Mauro Crimella, Emiliano D'Andreamatte, Giovanni Dattilo, Vincenzo David, Luigi De Crescenzo, Vincenzo Del Giudice, Enrico Di Girolamo, Marco Di Girolamo, Domenico Di Martino, Giampaolo Di Odoardo, Sandro Dominici, Simone Donelli, Giacomo Dorotea, Moulay El Akkioui, Carmelo Farci, Romano Fattini, Ornella Fogliazza, Ezelino Fratorti, Gerardo Galassi, Giancarlo Gamba, Primo Gatta, Giuseppe Gavinelli, Sergio Gelmini, Bruno Gemignan, Giuseppino Ghisu, Giovanni Giannasio, Nazzareno Giannini, Osvaldo Giorgi, Piero Greotti, Sandro Grugnetti, Ermanno Guerrini, Claudio Guggiari, Donato Ianaro, Franco Iannella, Renato Kneipp, Giovanni La Greca, Antonio Ledda, Pietro Leo, Antonio Licciardello, Mauro Livi, Giuseppe Locorotondo, Mauro Macchiesi, Enzo Maio, Massimo Marchini, Felice Marcias, Marcella Marra, Mauro Masotti, Graziano Massoli, Valter Meglioranzi, Franco Messina, Paolo Minello, Giuseppe Mottura, Mara Nardini, Claudio Niero, Stanislao Nocera, Giancarlo Opretti, Angelo Orientale, Augusto Orlando, Marcello Pagliaroli, Michele Palazzolo, Rocco Palermo, Romangelo Perego, Antonio Perziano, Vincenzo Petruzzello, Salvatore Piccoli, Gaetano Pignataro, Vladimiro Pina, Piero Polli, Nicola Pondrano, Romano Raffaele, Massimo Raso, Giuseppe Rendina, Andrea Righi, Fabio Rizzo, Roberto Rossetti, Lucia Rossi, Roberta Rossi, Daniele Roviani, Antonio Rudas, Giuseppe Ruscigno, Gianfranco Salluzzo, Gian Mario Santini, Ada Sinimberghi, Pasquale Sisto, Lorenzo Sola, Celeste Stanzani, Cosimo Stasi, Giuseppe Terranova, Alberto Tomasso, Umberto Trasatti, Giovanni Trebini, Archimede Tripiedi, Giorgio Vanoli, Riccardo Varanini, Hervè Zamboni, Pietro Zulian

viene stipulato

il presente CCNL da valere in tutto il territorio nazionale, per tutte le imprese cooperative di produzione e lavoro che svolgono le lavorazioni appresso elencate e per tutti i lavoratori delle stesse. Tali lavorazioni possono essere eseguite in proprio e per conto d'enti pubblici o per conto di terzi privati:

Costruzioni edili.

Costruzione (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero 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 impiego 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, ecc.;
- ciminiere, serbatoi aerei e simili, silos, centrali termiche, torri di refrigerazione, ecc.

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, ecc.; applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marino, bollettoriato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc.; con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;
- lavori murari 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;
- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze 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;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria) e lavorazioni tipicamente edili nell'ambito di interventi di restauro e di restauro artistico.

Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:

- fabbricati ad uso abitazioni;
- fabbricati ad uso agricolo, industriale, e commerciale;
- opere monumentali;
- disfacimento di opere edili in legno o metalliche.

Dichiarazione congiunta a verbale.

Le parti, al fine di determinare le condizioni applicative di quanto previsto nel penultimo alinea della premessa, affideranno a una Commissione paritetica il compito di definire, entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto, gli specifici profili di riferimento e i relativi livelli d'inquadramento (vedi allegato M).

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, ecc.;
- pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autofondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- cisterne o serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) 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 trattamento di terreni; preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc.

Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoti, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di 1 o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente dell'attività costruttiva che si svolge in tali cantieri.

Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), 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, teleferiche, ecc.);
- 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, ecc.

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 (aeree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche, installazione di tralicci per antenne radiotelevisive.

Lavori di scavo e murari, 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.

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 o cuccinieri, ecc.), che vi è addetto è alle dipendenze di un'impresa edile.

Dichiarazione a verbale.

- a) Nel confermare l'inquadramento nella contrattualistica collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale, dell'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato le parti si danno atto che la regolamentazione collettiva dell'edilizia è l'unica applicabile alla predetta attività, la quale pertanto non è né sarà ricompresa in alcun altro CCNL stipulato dalle parti medesime.
- b) Le parti si danno atto che le attività di "costruzioni di linee e condotte" debbono continuare ad essere disciplinate esclusivamente dalla regolamentazione collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale.

Settori di specializzazione.

Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica con il compito di esaminare le problematiche relative alla sfera d'applicazione del presente contratto, anche con riguardo a quelle concernenti i settori di specializzazione.

PROTOCOLLO SULLE POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

Le Associazioni cooperative e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, contestualmente alla stipula dell'accordo per il rinnovo del CCNL, convengono sulla esigenza che vengano poste in essere tutte le iniziative necessarie nei confronti degli organi di Governo per sviluppare l'industria delle costruzioni, nel comune convincimento del ruolo strategico che la stessa può svolgere per lo sviluppo economico del Paese e per l'incremento dell'occupazione su di un piano generale e settoriale.

Per la realizzazione di tali direttive le parti concordano sulla necessità che vengano posti in essere interventi nel campo delle politiche industriali e del lavoro, al fine di realizzare la trasparenza del mercato, l'efficienza e la produttività delle imprese, la flessibilità del mercato del lavoro, un'efficace lotta al lavoro sommerso con la salvaguardia delle posizioni concorrenziali delle imprese nei confronti di operatori che eludono le norme previdenziali e contrattuali.

A questo fine assume rilievo essenziale perseguire con azioni congiunte i seguenti obiettivi, anche attraverso un'attiva opera d'impulso della concertazione in atto con il Governo:

- 1) unificazione delle aliquote contributive per la CIG ordinaria,

equiparando il contributo per gli operai dell'edilizia a quello degli altri settori, fermo restando il regime delle prestazioni, in particolare con riferimento alle soste meteorologiche;

- 2) allineamento del contributo assegni familiari delle imprese edili industriali a quello delle imprese artigiane;
- 3) conferma in via permanente della riduzione contributiva prevista dall'art. 29, legge n. 341/95, con adeguamento delle aliquote;
- 4) conferma in via permanente della riduzione contributiva dei premi INAIL prevista dal DM 7.5.97;
- 5) eliminazione degli oneri sociali impropri ancora esistenti;
- 6) finanziamento in via permanente della formazione esterna obbligatoria prevista dall'art. 16, legge n. 196/97 con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato da effettuarsi per il tramite degli organismi bilaterali di categoria;
- 7) finanziamento delle attività formative poste in essere dagli organismi paritetici di settore in materia di sicurezza sul lavoro.

Entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo le parti effettueranno la verifica dei risultati delle azioni congiunte di cui sopra.

Si conferma che nella nozione di fine lavoro, agli effetti di legge e contrattuali è compresa anche la fase lavorativa, nonché il graduale esaurimento sia del lavoro che della stessa fase lavorativa.

Le Associazioni cooperative e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL s'impegnano altresì ad elaborare entro 4 mesi dalla stipula del presente Protocollo una proposta, da presentare congiuntamente agli organi di Governo, in tema di decontribuzione dei trattamenti erogati ai lavoratori in aggiunta alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi anche al fine di destinare risorse alla previdenza complementare.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione I - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 1 - Rapporti tra sindacato e cooperazione - Natura dell'impresa cooperativa - Ruolo del socio lavoratore.

Nel definire il rinnovo del presente CCNL, le Associazioni delle Cooperative di produzione e lavoro aderenti alla Lega Nazionale delle Cooperative e mutue, alla Confederazione delle Cooperative italiane e ad AGCI e FeNEAL, FILCA e FILLEA, si propongono come obiettivo di fondo la creazione di condizioni sociali ed economiche che consentano l'eliminazione delle condizioni di sfruttamento dei lavoratori, unitamente alla ricerca di momenti di convergenza per affermare una politica di sviluppo, di trasformazione e di rinnovo della società.

A tal fine esse s'impegnano a dar vita a più avanzate relazioni industriali. Il metodo del più ampio confronto costruttivo, nel pieno rispetto delle rispettive autonomie e del riconoscimento dei compiti e del ruolo che ad ognuno compete, deve caratterizzare sempre di più le relazioni industriali tra i 2 movimenti, sia per la definizione di impegni comuni riguardo le scelte di sviluppo economico, sociale ed industriale del settore, sia per tutti gli altri aspetti oggetto del confronto.

Nel quadro di queste finalità, le Associazioni cooperative di produzione e lavoro con il contributo anche del movimento sindacale s'impegnano a promuovere e ad assumere concrete iniziative atte ad allargare le attività produttive autogestite particolarmente nel Mezzogiorno anche e soprattutto con la costituzione di nuove imprese cooperative.

Le 3 Associazioni cooperative e le OOSS firmatarie concordano di riconoscere all'autogestione una forma avanzata di democrazia industriale che consente al lavoratore socio di realizzare una aspirazione comune a tutta la classe lavoratrice, quella cioè di diventare essa stessa soggetto dell'impresa.

La realizzazione dell'autogestione pone l'impresa cooperativa in una condizione diversa rispetto alla impresa privata. Infatti, l'impresa cooperativa non persegue fini speculativi ma ha come scopo il conseguimento, attraverso la gestione in forma associata dell'impresa da parte dei soci lavoratori (autogestione), della continuità di occupazione per i lavoratori e delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali consentite dalla situazione di mercato.

L'adesione alla cooperativa stabilisce un rapporto in forza del quale, il socio dispone collettivamente dei mezzi di produzione, partecipa all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, partecipa responsabilmente ai risultati economici e al rischio d'impresa, contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale, mette a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, assumendo in tal modo le caratteristiche di un lavoratore associato che dispone, collettivamente, degli strumenti di direzione, dei mezzi di produzione e delle sue cooperative e della destinazione dei risultati.

In considerazione di ciò la posizione giuridica del socio nei confronti della cooperativa di cui fa parte costituisce un rapporto associativo.

Fermo restando quanto sopra, le prerogative statutarie, e in questo ambito le delibere assembleari, le Associazioni cooperative e le OOSS firmatarie convengono che il trattamento minimo per il socio della cooperativa è quello previsto dal presente CCNL.

Dichiarazione a verbale.

Le parti auspicano che si addivenga alla disciplina legislativa della figura del socio-lavoratore.

Art. 2 - Osservatorio.

1. Al fine di accrescere la conoscenza dei fenomeni dell'industria delle costruzioni, realizzando un sistema di rilevazione e di formazione che sia anche di supporto al sistema di concertazione di cui all'art. 3 le parti concordano di costituire un Osservatorio nazionale.

Tale Osservatorio avrà anche il compito di interagire, per quanto attiene le tematiche d'interesse o con implicazioni più generali, con l'Osservatorio nazionale sulla Cooperazione, recentemente avviato in applicazione di quanto previsto dal Protocollo d'intesa tra AGCI, CCI, LNCeM e CGIL, CISL, UIL del 5.4.90, nonché di rapportarsi con analoghe strutture, costituite nell'ambito dell'industria delle costruzioni, al fine di acquisire elementi di conoscenza più ampi e proficui.

2. L'Osservatorio analizzerà su base nazionale, con possibilità di disaggregazione regionale per quelle realtà territoriali ad insediamento cooperativo più significativo, i seguenti dati aggregati:

- evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;
- evoluzione dell'offerta, analizzando la tipologia delle imprese, i

livelli di concentrazione e specializzazione, i livelli di produttività e di costo;

- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni occupazionali, processo di ingresso nel settore e mobilità, tempo di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo;
- il bilancio delle iniziative afferenti la promozione cooperativa nel settore.

3. Ai fini della progressiva realizzazione di un sistema informativo coordinato ed efficace ci si avvarrà, in 1a istanza, della raccolta ed elaborazione dei dati rilevabili dalle Casse edili, dagli Enti Scuola e dai CTP, nonché da quelli a disposizione di ciascuna delle parti o derivanti da organismi pubblici o privati.

Entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto verrà redatto un 1° rapporto sulla base dei dati di cui al comma precedente relativamente ai seguenti aspetti:

- fabbisogno e livelli occupazionali;
- processi di ingresso e mobilità nel settore;
- orari e livelli retributivi;
- evoluzione della domanda pubblica.

Inoltre entro gli stessi 6 mesi verrà predisposto il programma di attività per l'anno successivo con l'obiettivo di razionalizzare, anche tramite appropriate standardizzazioni, il sistema di acquisizione e di elaborazione dei dati nonché di ampliare l'insieme degli argomenti effettivamente rilevati ed analizzati, nell'ambito di quelli indicati al precedente punto 2.

4. La gestione dell'Osservatorio sarà compito di un Comitato paritetico, composto da 6 membri effettivi e 6 supplenti (1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza di ognuna delle parti stipulanti il presente contratto), il quale per la realizzazione degli obiettivi di cui ai punti precedenti, dovrà:

a) entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto:

- predisporre il regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio;

b) entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto:

- produrre il rapporto di cui al comma 2 del precedente punto 3 e il piano di attività di cui al comma 3 dello stesso punto 3;
- definire un programma operativo relativo a:
 - le fasi progressive di messa a regime dell'Osservatorio;
 - le risorse umane dedicate, a partire da quelle presenti negli Organismi paritetici o nei Centri di ricerca della Cooperazione e del Sindacato, perseguendo l'ottimizzazione delle risorse investite e la minimizzazione dei costi di struttura;
 - la progettazione di specifiche ricerche finanziabili anche da soggetti pubblici o privati;
 - la periodicità dei rapporti e la possibile collaborazione, a tal fine, di soggetti esterni;

c) all'inizio di ogni anno di attività:

- il budget annuale, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli Organismi paritetici, dopo un apposito confronto con le parti stipulanti il presente contratto.

5. Almeno 6 mesi prima della scadenza normativa del presente CCNL, le

parti stipulanti procederanno ad una verifica complessiva delle attività svolte dall'Osservatorio, con particolare attenzione all'efficacia procurata nei rapporti con le Istituzioni e alle esigenze di integrazione/interazione con analoghe strutture di rilevazione e di elaborazione dei dati.

Nota a verbale.

Le parti firmatarie il presente CCNL, al fine di pervenire ad una omogenea valutazione sull'andamento del mercato delle costruzioni e per dare unicità di indirizzi al settore, auspicano una stretta collaborazione e una eventuale integrazione metodologica, operativa e strutturale tra gli osservatori delle diverse parti firmatarie dei CCNL edili.

Art. 3 - Sistemi di concertazione e d'informazione.

Le parti concordano l'istituzione di un sistema di concertazione e di un sistema d'informazione sulle materie e secondo le modalità e i criteri stabiliti dalla seguente disciplina.

Il sistema di concertazione e il sistema d'informazione si inseriscono nell'ambito delle relazioni intersindacali fermo restando la reciproca autonomia decisionale e le rispettive distinte responsabilità delle strutture sociali delle cooperative e delle strutture del sindacato.

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

A) SISTEMA DI CONCERTAZIONE

1. Il sistema di concertazione tra le parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, è finalizzato ai seguenti obiettivi:

- sviluppare momenti e luoghi di confronto tra le parti sulle dinamiche settoriali del mercato nazionale e dei mercati locali, sulle politiche industriali, su costo e mercato del lavoro e sulla formazione professionale;
- definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli enti paritetici nazionali e territoriali, nell'ambito delle funzioni stabilite per questi enti dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione dell'Osservatorio, di cui all'art. 2 quale strumento di rilevazione delle dinamiche del settore, le cui funzioni sono disciplinate dall'apposito Regolamento.

Per la sua attività, l'Osservatorio può avvalersi della struttura degli Enti bilaterali e può ricorrere a soggetti esterni per la predisposizione di rapporti nell'industria delle costruzioni.

3. L'Osservatorio analizza ed elabora i seguenti dati:

- evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;
- evoluzione dell'offerta analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, l'andamento della sicurezza, i livelli di produttività e di costo, la struttura del costo del lavoro;
- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni e livelli occupazionali, processi di ingresso nel settore e di mobilità, tempi di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione

professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo;

- l'andamento delle iniziative afferenti lo sviluppo e la promozione cooperativa del settore.

4. La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali.

A.1) Livello nazionale.

In occasione delle sessioni nazionali di concertazione le parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore anche al fine di individuare obiettivi comuni su:

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

A.2) Livello territoriale.

Nelle sessioni territoriali, il confronto è finalizzato sulla base degli indirizzi determinati dalle sessioni nazionali e dei rapporti dell'Osservatorio alla definizione di comuni obiettivi su:

- mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere;
- mercato locale del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, l'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità;
- attività degli enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, degli adempimenti contributivi, secondo i criteri stabiliti dalle associazioni nazionali.

B) SISTEMA D'INFORMAZIONE

B.1) Informazione in sede territoriale.

Semestralmente su iniziativa di una delle parti, le associazioni territoriali delle imprese cooperative forniranno alle strutture territoriali delle OOSS nazionali firmatarie, nel corso di appositi incontri da effettuarsi a livello regionale, provinciale e/o comprensoriale, informazioni globali e specifiche, riferite alle imprese cooperative associate, anche per verificarne la corrispondenza alla programmazione degli interventi nel territorio riguardanti le scelte produttive e i programmi di investimento sia produttivi sia riferiti alle innovazioni tecnologiche; i relativi volumi, le entità dei finanziamenti e i tempi di attuazione; la realizzazione di nuove iniziative produttive, i relativi criteri di definizione, le loro caratteristiche e dislocazione; l'assunzione di lavori all'estero. Nel corso di questi incontri le

associazioni territoriali delle imprese cooperative forniranno, altresì informazioni sui riflessi di tali iniziative sul mercato del lavoro, e in particolare sull'occupazione giovanile e femminile, sulla mobilità, sull'organizzazione del lavoro, sui programmi di formazione professionale, in relazione anche alla esigenza di una riqualificazione del lavoro in edilizia, sulle condizioni ambientali e igieniche. Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni cooperative forniranno anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro temporaneo, a termine e del distacco dei lavoratori, nonché del lavoro straordinario".

Particolarmente a livello regionale il previsto confronto dovrà affrontare: i problemi inerenti la gestione e la formazione dei programmi di attività e degli strumenti per la formazione professionale; l'andamento e il controllo del mercato del lavoro, comprese le eventuali esigenze di mobilità; le scelte e gli orientamenti della programmazione territoriale. Inoltre, tali informazioni dovranno riguardare i settori dei materiali da costruzione.

B.2) Informazione in sede nazionale.

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori, di norma 1 volta l'anno, nel 1° quadrimestre, in appositi incontri convocati dalle Associazioni nazionali cooperative su richiesta delle OOSS nazionali dei lavoratori, le singole grandi imprese a carattere nazionale - intese per tali quelle la cui sfera normale di attività si proietta sull'intero territorio nazionale e sull'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e per le quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 70 miliardi l'anno - forniranno alle RSU, unitamente alle OOSS nazionali dei lavoratori, informazioni su:

- situazione e previsioni produttive ed occupazionali dell'impresa;
- struttura e andamento dell'occupazione, per età, sesso e categoria;
- posizione sui mercati interni e internazionali;
- mutamenti organizzativi e tecnologici e conseguenze nelle condizioni di lavoro;
- programmi formativi in relazione alle necessità e qualificazione delle risorse umane;
- programmi di azione in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni.

La stessa procedura sarà applicata per i consorzi operativi a carattere nazionale aventi le medesime caratteristiche e per i quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 70 miliardi l'anno.

B.3) Informazioni a livello aziendale.

Si concorda che a livello aziendale, mediante incontri specifici e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali dell'impresa cooperativa, vengano fornite alle RSU e alle OOSS territoriali, informazioni relative all'andamento economico, all'occupazione e all'organizzazione produttiva delle imprese qualora queste sviluppino più di 70 miliardi di fatturato:

1) Andamenti economici:

- bilanci consuntivi e budgets;
- scelte, andamenti e prospettive produttive;

- programmazione degli investimenti produttivi, loro tipologia, loro dislocazione e relativo tempo di realizzazione;
- investimenti per l'acquisizione di impianti e/o macchine di significativa rilevanza, destinate a nuove tecniche produttive, risorse finalizzate al miglioramento tecnologico dell'azienda e delle sue produzioni ovvero ricerca e sviluppo;
- andamento del mercato nel settore, con riferimento al posizionamento competitivo dell'impresa;
- grandi commesse: tipologia e tempistica.

2) Occupazione e formazione:

- andamento e prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età e inquadramento;
- politica di formazione e riqualificazione del personale;
- programmazione e utilizzazione dei contratti di apprendistato, tempo determinato, interinale e part-time;
- mobilità;
- politica della sicurezza.

3) Organizzazione aziendale produttiva:

- assetto organizzativo - e sue eventuali modifiche - riferibile alla durata dei lavori, all'orario di lavoro e ai turni, ai servizi di cantiere e di trasporto;
- gestione dei programmi produttivi e informazione sulla struttura del decentramento produttivo, con indicazione della tipologia delle attività decentrate;
- piani e investimenti a tutela della sicurezza sul lavoro;
- processi di fusione e/o di costituzione di consorzi cooperativi;
- lavori all'estero con indicazione delle loro caratteristiche e modalità di attuazione;

Nelle imprese polisetoriali le informazioni riguarderanno anche i settori dei lapidei, laterizi e manufatti in cemento.

B.4) Strumenti e procedure di partecipazione.

Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'art. 6 in materia di sede della contrattazione collettiva di 2° livello e dell'art. 7 relativamente alle competenze della RSU, nelle cooperative di cui al punto B.3), a fronte di processi d'innovazione organizzativa e tecnologica che comportino mutamenti significativi e permanenti all'organizzazione del lavoro e di rilevanti processi aziendali di ristrutturazione o di riconversione produttiva, azienda e RSU e/o OOSS territoriali potranno concordare la costituzione di Comitati tecnici congiunti.

A tali Comitati, che hanno compiti istruttori e consultivi e sono quindi privi di competenze e poteri contrattuali, potranno essere affidati approfondimenti tecnici su aspetti specifici indotti dai processi richiamati nel comma precedente, quali i riflessi sul dato occupazionale, sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro o sulle esigenze di riqualificazione professionale del personale interessato dagli stessi.

La composizione dei Comitati è paritetica e per la parte rappresentante i lavoratori, i componenti saranno designati dalla RSU e/o dalle OOSS territoriali tra i lavoratori della cooperativa.

Le modalità operative dell'attività dei Comitati saranno concordate dalle parti al momento della loro costituzione, nell'ambito e in coerenza con le

disposizioni e gli istituti di cui al presente CCNL.

La procedura in sede di CTC dovrà comunque svilupparsi in tempi tali da consentire gli approfondimenti previsti e compatibili con l'assunzione delle opportune decisioni di merito da parte delle strutture competenti della cooperativa.

Durante la procedura in oggetto le parti si asterranno da iniziative unilaterali.

C) DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE INTERPRETATIVE

Nel caso di richieste o comportamenti in contrasto con la presente disciplina, la questione è di competenza delle Associazioni nazionali stipulanti, le quali s'incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta delle parti, per l'esame e la definizione della controversia interpretativa.

Art. 4 - Mobilità e difesa dell'occupazione.

Strumenti di difesa dell'occupazione in caso di situazione di difficoltà aziendale.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di CIG e mobilità (legge 23.7.91 n. 223, specificatamente artt. 1, 4, 10 e 24, legge 19.7.93 n. 236) e la legge 19.7.94 n. 451 e dei contratti di solidarietà (legge 19.7.93 n. 236 e legge 25.6.97 n. 196, art. 24), le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tale fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche ed organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo:

- i permessi individuali e le ore di riduzione di orario di cui agli artt. 46 bis e 79 del CCNL;
- i residui individuali delle giornate di ferie di cui agli artt. 55 e 85 del CCNL;
- la fruizione delle festività di cui al punto 3), art. 57, del CCNL se cadenti di sabato o domenica e le festività di cui alle lett. b) e c), art. 57, se cadenti di domenica;
- la fruizione delle festività del 2 giugno e 4 novembre, per le quali, nelle occasioni previste dal presente articolo, verranno corrisposte 2 giornate di riposo retribuito in sostituzione del trattamento economico previsto dall'ultimo comma degli artt. 57 e 84;
- part-time con aumento della percentuale dei rapporti di lavoro trasformabili da tempo pieno a tempo parziale.

I processi di ristrutturazione e riconversione in atto per le particolarità dell'organizzazione produttiva e del lavoro nel settore edile pongono, anche nelle imprese cooperative, la necessità di adottare processi di mobilità concordata della mano d'opera.

A tal fine si conviene che:

- a) prima della messa in mobilità dei lavoratori, le imprese cooperative promuoveranno il necessario confronto preventivo con i consigli dei delegati sulle possibili soluzioni da adottare;
- b) le associazioni cooperative e le strutture sindacali territoriali s'incontreranno periodicamente per verificare l'andamento del mercato del lavoro, le necessità delle imprese cooperative in rapporto ai loro programmi e la eventuale compilazione di liste territoriali di mobilità.

Art. 5 - Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

Ferme restando le disposizioni contenute nelle leggi che regolano i pubblici appalti, qualora per esigenze di carattere tecnico-produttivo o organizzativo vengano affidate in appalto o subappalto opere relative a lavorazioni tipicamente edili, la cooperativa s'impegna nello spirito e nella lettera dell'art. 3, alla attuazione di quanto definito alle lettere successive.

- A) L'azienda darà comunicazione preventiva, almeno 15 giorni prima del ricorso al subappalto, alla RSU e al sindacato territoriale delle fasi produttive che s'intendono appaltare o subappaltare, specificando i tempi d'esecuzione, la qualità e quantità della manodopera che vi sarà impegnata, nonché la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e la dichiarazione della stessa di adesione al CCNL e agli accordi locali di propria competenza. La suddetta comunicazione sarà oggetto, su richiesta delle RSU e/o territoriali di confronto specifico che consenta convergenze e intese tra le parti, fatta salva la reciproca autonomia.
Analoghe comunicazioni verranno fornite alle Casse edili competenti, agli istituti previdenziali e assistenziali ed agli organismi pubblici preposti alla gestione del collocamento della manodopera.
- B) La ricerca delle imprese a cui affidare l'appalto o il subappalto verrà dalla cooperativa sottoposta ad indagini di mercato finalizzate a verificare l'affidabilità e correttezza di dette imprese.
- C) L'azienda s'impegna a verificare, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, che le imprese, a cui sono affidate in appalto o subappalto lavorazioni tipicamente edili, operino correttamente nella tenuta dei libri paga, libri matricola e nulla osta di avviamento al lavoro, nonché nella coerente ed integrale assunzione di tutti gli obblighi ed adempimenti di legge e contrattuali con particolare ed esplicito riferimento alle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro.
- D) L'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto o del subappalto. Alla impresa appaltatrice o subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio gru, impianti di betonaggio).
- E) La cooperativa, che eventualmente affidi in appalto o subappalto lavorazioni tipicamente edili, è tenuta a fare obbligo alla impresa appaltatrice o subappaltatrice per tutti gli appalti aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili e affini rientranti nella sfera d'applicazione del CCNL, ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo d'esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato alla precedente lett. A). È compito dei delegati sindacali o della RSU di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto di quanto sopra.

- F) La cooperativa è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice, per tutti gli appalti aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera d'applicazione del CCNL, ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo d'esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato alla precedente lett. A). È compito dei delegati sindacali o della RSU di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto di quanto sopra.
- G) Qualsiasi reclamo e richiesta, diretti a far valere nei confronti della impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alla lett. E), debbono, a pena di decadenza, essere proposti entro 6 mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto.
In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 37 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.
- H) La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione e organizzazione dell'intervento edilizio nonché nei confronti delle imprese concessionarie della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento in appalto, ad imprese edili e affini della fase esecutiva delle opere. Le parti concordano che il ricorso all'appalto e al subappalto, quando riguarda le fasi costruttive che comportano lavorazioni tipicamente edili, non deve avere carattere generalizzato e non è consentito quando comprometta l'occupazione dei lavoratori dell'impresa idonei alle lavorazioni medesime.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno reciprocamente atto che la disciplina di cui sopra non trova applicazione nei confronti delle imprese concessionarie dell'esecuzione e della successiva gestione di opere pubbliche, qualora le imprese medesime siano vincolate all'inserimento nei contratti di appalto di clausole sociali idonee ad assicurare l'osservazione integrale della contrattazione collettiva di settore.

Chiarimento a verbale.

La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle imprese per le quali vigono CCNL diversi da quelli riguardanti le imprese edili e affini.

Art. 6 - Secondo livello di contrattazione collettiva.

A) SEDE E COMPETENZE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI 2° LIVELLO

La contrattazione collettiva di 2° livello sarà svolta in sede territoriale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.

In conseguenza di quanto sopra previsto, alla contrattazione integrativa territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;

- b) adempimenti connessi all'attuazione della disciplina dell'istituto dell'anzianità professionale edile;
- c) determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 60;
- d) determinazione dell'elemento economico territoriale secondo i requisiti indicati nei successivi commi 4, 5 e 6 del presente punto A);
- e) attuazione di cui all'art. 58 per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e festività;
- f) determinazione dell'indennità per gli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche, secondo i criteri fissati nell'art. 60;
- g) aspetti applicativi della disciplina della trasferta, nell'ambito della regolamentazione di cui agli artt. 61 e 91 del CCNL;
- h) costituzione e funzionamento dell'organismo territoriale paritetico per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente del lavoro, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale;
- i) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie di cui all'art. 55;
- l) determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse edili;
- m) determinazione di cui al comma 3, art. 74;
- n) modalità d'attuazione dell'appalto e del subappalto di cui alla lett. a), art. 5;
- o) ripartizione dell'orario normale di lavoro, che salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, può essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- p) regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto o d'indennità sostitutive in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- q) disciplina d'altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione territoriale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

L'elemento economico di cui alla lett. d) sarà concordato in sede territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, utilizzando a tal fine anche i seguenti indicatori:

- numero imprese e lavoratori iscritti in Cassa edile e monte salari relativo;
- numero e importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati;
- numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni d'avvio dei lavori;
- numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità e in Cassa integrazione straordinaria o ordinaria per mancanza di lavoro;
- attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da Fondi strutturali;
- prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale.

Ulteriori indicatori potranno essere concordati in sede territoriale.

Le parti si danno atto della funzione innovativa dell'istituto di cui alla precedente lett. d) e dei vantaggi che può produrre in termini di risultati aziendali e di omogeneità dei costi tra le aziende, tali da consentire il particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23.7.93.

Coerentemente agli assetti contrattuali definiti nel presente articolo le parti convengono quanto segue:

- a decorrere dalla data di stipula del presente CCNL, relativamente alla contrattazione integrativa prodottasi in precedenza in sedi diverse da quella territoriale (azienda, gruppo societario, ecc.) rimangono in vigore soltanto le disposizioni che determinano effetti applicativi incidenti sul trattamento economico-normativo dei lavoratori o su istituti concernenti le modalità di espletamento dell'attività sindacale (permessi, assemblee, locali per riunioni) con esclusione di ogni possibilità di ricontrattazione delle stesse, in quanto demandate alla competenza di altri livelli contrattuali, nelle sedi suddette;
- dall'entrata in vigore del CCNL 6.7.95, l'indennità territoriale di settore ed il premio di produzione previsti dagli artt. 6, lett. e), 52 e 81, CCNL 1.3.91, rimangono congelati in cifra fissa secondo gli importi concordati a livello territoriale.

Gli istituti retributivi di cui al precedente comma, gli altri premi ed elementi retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in aziende o a livello territoriale, restano fissati definitivamente negli importi in essere alla data della stipula del presente CCNL e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Le rispettive Associazioni territoriali, all'atto dell'istituzione dell'elemento salariale di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare, né oneri per le aziende, né perdite per i lavoratori.

B) TEMPI E PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

L'accordo di 2° livello territoriale, ha durata quadriennale.

In applicazione di quanto previsto dagli assetti contrattuali definiti nel presente articolo e di quanto disposto al comma precedente, nell'arco di vigenza del presente CCNL potrà aversi una sola fase negoziale a livello territoriale, da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- gli effetti economici della contrattazione di 2° livello avranno decorrenza non anteriore all'1.1.02;
- l'elemento economico di cui al punto A), lett. d), sulla base dei criteri di cui al comma precedente, sarà rinegoziato in sede territoriale entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il 30.6.01, tenendo conto anche delle valutazioni effettuate nella sessione di concertazione nazionale;
- le richieste di stipula del contratto integrativo devono essere presentate almeno 4 mesi prima della data di decorrenza prevista per gli effetti del contratto territoriale, per consentire l'apertura delle trattative nei successivi 30 giorni.

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

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di 2° livello, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni Nazionali contraenti, le quali s'incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa.

Per la durata della procedura di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

La titolarità della contrattazione di 2° livello, negli ambiti, per le

materie e con le procedure e i criteri stabiliti nel presente articolo, spetta alle Organizzazioni territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni nazionali delle cooperative e alle OOSS nazionali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

Dichiarazione a verbale.

Le Associazioni nazionali contraenti si danno atto, che eventuali modifiche che dovessero intervenire in sede confederale sugli assetti contrattuali definiti dal Protocollo 23.7.93 e dal successivo Patto sociale per lo Sviluppo e l'Occupazione 22.12.98 e recepiti nel CCNL, comporteranno il riesame della materia.

Art. 7 - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal Protocollo d'intesa 13.9.94 per la costituzione delle RSU, sottoscritto da LNCeM, CCI, AGCI e CGIL, CISL e UIL, che viene interamente recepito, si conviene quanto segue:

1. Le parti si danno atto che la RSU costituisce la RSA unitaria dei lavoratori della cooperativa occupati nell'unità produttiva. Pertanto essa sostituisce il Consiglio dei delegati di cui all'art. 7, CCNL 1.3.91, e subentra alle RSA di cui alla legge 20.5.70 n. 300, e ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto. Per il numero dei componenti la RSU e per le modalità di costituzione delle stesse valgono le disposizioni dell'accordo in materia del 13.9.94 tra LNCeM, CCI, AGCI e CGIL, CISL, UIL.
2. Nei cantieri di durata superiore a 6 mesi, qualora l'impresa principale o aggiudicataria o, in caso di associazione temporanea o consorzio, l'impresa mandataria o capofila, occupi nell'unità produttiva meno di 16 dipendenti, si procede all'elezione di un rappresentante sindacale unitario dell'impresa medesima, allorché il numero complessivo dei lavoratori occupati nel cantiere raggiunga il numero di 25, sempreché non sia inferiore a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa principale e rispettivamente il numero complessivo dei dipendenti delle imprese subappaltatrici per lavorazioni rientranti nella sfera d'applicazione del CCNL per edilizia. Sulla base dei requisiti numerici di cui al comma precedente, il rappresentante sindacale unitario dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila è eletto al loro interno dai lavoratori occupati nell'unità produttiva dipendenti dall'impresa stessa e svolge le proprie funzioni nei confronti di tale impresa per l'unità produttiva medesima. Il rappresentante sindacale unitario eletto a norma dei commi precedenti, decade automaticamente quando il numero complessivo dei dipendenti occupati nel cantiere, individuato secondo i criteri di cui al comma 1, scende al di sotto di 16. A tale rappresentante spetta un permesso mensile di 8 ore retribuite per l'espletamento delle proprie funzioni.

Dichiarazione a verbale.

Le parti dichiarano che con la regolamentazione di cui al presente punto hanno inteso privilegiare la disciplina contrattuale rispetto ad eventuali interventi legislativi sulla stessa materia.

3. Per i rapporti con la cooperativa la RSU, fermi restando i propri poteri decisionali o di indirizzo, può avvalersi di una struttura esecutiva all'uopo costituita nel suo ambito.
Nell'esercizio dei suoi compiti la predetta struttura esecutiva potrà farsi assistere da altri componenti la RSU e/o da lavoratori specificatamente interessati in relazione alle materie in discussione.
4. È compito della RSU intervenire nei confronti della cooperativa per la verifica del puntuale rispetto delle norme del CCNL e del contratto collettivo territoriale applicabile nell'unità produttiva e pertanto, sulle seguenti specifiche materie:
- organizzazione del lavoro nell'impresa e nel cantiere;
 - prevenzione degli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, tramite il rappresentante per la sicurezza (RLS);
 - distribuzione dell'orario di lavoro previsto dal CCNL e dall'integrativo territoriale e istituti collegati (calendario ferie, ROL);
 - inquadramento dei lavoratori nelle qualifiche e nei livelli;
 - diritto allo studio e formazione professionale;
 - gestione delle situazioni di difficoltà o crisi aziendale, con ricadute sull'occupazione;
 - la dinamica delle qualifiche e delle retribuzioni.
5. Per l'espletamento dei propri compiti, le RSU hanno complessivamente a loro disposizione un monte annuo di permessi di 8 ore retribuite, così determinate:
- da 1 a 70 dipendenti: 3 permessi al mese;
 - da 71 a 200 dipendenti: 6 permessi al mese;
 - oltre 200 dipendenti: 9 permessi al mese.

Dichiarazione a verbale.

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata dalle parti nazionali con le nuove norme.

Art. 8 - Assemblee.

Nell'unità produttiva (cantiere, stabilimento, sede, filiale, ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie d'interesse sindacale e del lavoro, fuori dell'orario di lavoro nonché, nei limiti di 12 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le parti convengono che le 12 ore annue retribuite per assemblee sui luoghi di lavoro, potranno essere utilizzate secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale sottoscritto il 13.9.94.

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

Per le assemblee durante l'orario di lavoro, nel limite complessivo di 12 ore nell'anno solare, è corrisposta al lavoratore la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3), art. 64, e dalla maggiorazione di cui all'art. 58, ovvero dalla diversa percentuale di maggiorazione in atto territorialmente e per gli impiegati e quadri dagli elementi dal n. 1 al n. 14 dell'art. 80.

Art. 9 - Affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle Associazioni nazionali firmatarie del presente contratto hanno il diritto di affiggere, su appositi spazi predisposti dalla cooperativa in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie d'interesse sindacale e del lavoro.

Art. 10 - Cariche sindacali e pubbliche.

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino ad 8 ore lavorative al mese cumulabili nell'arco dell'anno sociale, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'azienda da cui il lavoratore dipende.

Nel caso di cui al comma 1 è dovuta la normale retribuzione costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3, art. 64, e della maggiorazione di cui all'art. 58, ovvero dalla diversa percentuale di maggiorazione in atto territorialmente, e per gli impiegati e quadri dagli elementi dal n. 1 al n. 14 dell'art. 80.

Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali o provinciali si fa rinvio a disposizioni di cui agli artt. 31 e 32, legge 20.5.70 n. 300, alla legge 27.12.85 n. 816 e alla legge 3.8.99 n. 265.

Art. 11 - Accordi generali.

Gli accordi di carattere generale vigenti anche se non esplicitamente richiamati si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 12 - Normalizzazione dei rapporti sindacali.

Le Organizzazioni nazionali contraenti convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva del rapporto di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le medesime Organizzazioni nazionali salvo quanto è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Art. 13 - Estensioni di Contratti stipulati con le altre Associazioni.

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le Associazioni territoriali ad esse aderenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni s'intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera d'applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dalle Associazioni nazionali delle cooperative stipulanti il presente contratto alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del contratto medesimo.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione II - REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI, AGLI IMPIEGATI, QUADRI

Art. 14 - Classificazione dei lavoratori.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 8 livelli professionali, cui corrispondono altrettanti valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate: i livelli indicati sono quelli ragguagliati a mese.

La retribuzione oraria degli operai, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari; l'ammontare così ottenuto viene moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore a norma di legge e di contratto.

Gli 8 livelli di minimo tabellare avranno un rapporto fra loro basato sulla seguente scala parametrica:

liv. parametro

8°	250
7°	210
6°	180
5°	153
4°	136,5
3°	127
2°	114
1°	100

Livello 8° (par. 250).

Declaratoria.

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

Livello 7° (par. 210)

Declaratoria.

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

I suddetti lavoratori operano con responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili professionali:

- lavoratori responsabili di grandi commesse e/o progetti, che, all'interno degli obiettivi gestionali ed economici loro affidati, coordinano le varie fasi della commessa e ne garantiscono l'integrazione operativa ed organizzativa nonché il rispetto dei tempi, con particolare attenzione alla gestione complessiva del contratto, rispondendo infine dei risultati economici e gestionali della stessa:
 - responsabile di grandi commesse e/o progetti;
 - responsabile di aree;
- lavoratori che, sulla base dei programmi concordati con la Direzione della cooperativa, organizzano, gestiscono e controllano unità organizzative complesse (settori produttivi, servizi ecc.); essi sono responsabili degli obiettivi funzionali assegnati alla loro unità, concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'area aziendale in cui operano e infine rispondono delle risorse loro affidate, con particolare riferimento allo sviluppo professionale dei loro collaboratori:
 - responsabile di settore produttivo;
 - responsabile di servizio;
- lavoratori che, in base agli obiettivi loro assegnati, progettano e realizzano sistemi informativi molto complessi e tecnologicamente avanzati, in cui abbiano particolare rilevanza gli aspetti innovativi sia di software (linguaggi, programmi) che di hardware (scelta e dimensionamento nuove apparecchiature), con particolare attenzione alle esigenze funzionali e alle dimensioni organizzative dell'azienda e all'ottimizzazione dei risultati:
 - analista/sistemista EDP;
- lavoratori che, svolgono funzioni specialistiche di particolare complessità e rilevanza, nonché mansioni preminenti di significativo supporto alle Direzioni aziendali gestendo rapporti altamente qualificati verso l'esterno, utilizzando sulla base di una prolungata esperienza nello specifico settore sistemi e tecnologie particolarmente avanzate e dimostrando un'effettiva capacità d'integrare la propria funzione con quella dei settori correlati: essi sono responsabili del conseguimento degli obiettivi affidati a loro e al loro settore:
 - tecnico specialista senior in calcoli e strutture;
 - tecnico specialista senior in ricerca tecnologica;
 - tecnico specialista senior in finanza e controllo;
 - tecnico specialista senior in attività commerciale;
 - tecnico specialista senior in personale e organizzazione.

Livello 6° (par. 180).

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono un ruolo di rilevante responsabilità in funzioni gestionali, tecniche o amministrative, che richiedono un'elevata preparazione professionale e una consolidata e differenziata esperienza, con un buon grado d'autonomia e

d'iniziativa nell'ambito dei programmi e degli obiettivi loro affidati.

Profili professionali:

- lavoratori che, in servizi e uffici degli obiettivi loro affidati, sono responsabili dell'impostazione e gestione d'analisi, verifiche, controlli dei fatti amministrativi; a tal fine formulano sintesi necessarie alle stesure di piani previsionali, bilanci e altri documenti economici, coordinano altri lavoratori e sono responsabili dell'interpretazione di norme specifiche del loro campo d'attività;
- lavoratori che progettano, con responsabilità dei risultati finali, procedure d'elaborazione automatica di dati, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti dei dati, definendo le specifiche dei programmi e le modalità di gestione, con conoscenza dei flussi di lavoro e delle interpolazioni organizzative:
 - analista EDP;
- lavoratori che dirigono e controllano l'attività di cantieri di grande dimensione, coordinando la realizzazione dei programmi ed ottimizzando tutte le risorse: in particolare seguono l'andamento gestionale tecnico-economico del cantiere, sulla base dei dati consuntivi e degli indicatori d'efficacia ed efficienza preventivamente concordati, essendo responsabili del raggiungimento degli obiettivi economici e dei livelli di qualità affidati:
 - direttore di cantiere;
- coordinatore d'impianti: impiegati di concetto, con le funzioni e i requisiti stabiliti per gli impiegati di 6° livello, che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintendono e coordinano l'attività di più centrali di betonaggio;
- lavoratori che, nell'ambito dei servizi e uffici tecnici, svolgono funzioni specialistiche d'analisi, calcolo, progettazione necessaria all'acquisizione e/o alla realizzazione lavori, approntando soluzioni tecniche e operative con responsabilità della loro qualità ed efficacia:
 - tecnico specialista in preventivazione;
 - tecnico specialista in programmazione;
 - tecnico specialista in calcolo strutturale;
 - tecnico specialista in attività commerciale;
 - tecnico specialista in personale e organizzazione;
 - capi cantiere che hanno responsabilità dell'intero ciclo produttivo e dei risultati gestionali complessivi, in cantieri di grande dimensione e complessità, ove sono richieste comprovata e diversificata esperienza e capacità d'autonomia e iniziativa, nonché ampia conoscenza dei sistemi e delle tecnologie costruttive utilizzate.

Livello 5° (par. 153).

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono funzioni richiedenti iniziativa e autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute e per il cui svolgimento è necessaria approfondita conoscenza tecnica o amministrativa e comprovata esperienza comunque acquisita nel campo della propria attività.

Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che svolgono un ruolo di coordinamento e di gestione in cantiere con responsabilità dei risultati globali loro assegnati.

Profili professionali:

- riparatori meccanici che svolgono e programmano la grande e totale revisione e riparazione di tutte le macchine pesanti per lavori di armamento ferroviario o stradali o industriali, in grado di garantirne le caratteristiche funzionali prescritte;
- lavoratori responsabili del montaggio e smontaggio delle gru in dotazione all'azienda, con capacità d'intervento nella revisione e manutenzione straordinaria delle stesse che coordinano all'occorrenza altri addetti;
- lavoratori addetti al coordinamento della preparazione del varo di travi precomprese o di casseforme mobili per getto di travi in ponti e viadotti di grandi dimensioni;
- addetto al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele d'iniezione;
- addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura;
- imboscatore d'elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi e a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere;
- responsabili di grande e complessa centrale di betonaggio, che gestiscono direttamente le commesse per terzi e interne, essendo responsabili della programmazione, dell'organizzazione del lavoro, dei risultati e del coordinamento, all'occorrenza di altri addetti;
- capi cantiere che svolgono un ruolo di coordinamento e di gestione in cantieri di media complessità, con responsabilità dei risultati assegnati alla loro unità produttiva, con una approfondita esperienza e conoscenza dell'intero ciclo produttivo;
- 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;
- 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 4° livello;
- lavoratori che - all'interno dei sistemi amministrativi adottati - contabilizzano dati, imputano, sistemano e chiudono conti, elaborano sintesi preventive e/o consuntive necessarie alla gestione;
- lavoratori che, sulla base di metodologie esistenti, traducono in programmi per l'elaboratore elettronico problemi tecnici e/o amministrativi, curandone l'avviamento e gli adeguamenti eventuali con

responsabilità dei risultati:

- programmatore EDP;
- lavoratori che, con buona conoscenza in campo tecnico e tecnico-amministrativo, impostano e coordinano l'intero ciclo produttivo in cantieri di media dimensione, con responsabilità dei risultati tecnici ed economici: ovvero che collaborano, in unità produttive di grandi dimensioni, con un tecnico di livello superiore;
- lavoratori che, nell'ambito di servizi od uffici tecnici di supporto alla produzione, svolgono con competenza compiti specialistici di prevenzione o programmazione lavori o approvvigionamento o calcolo strutturale;
- disegnatori che sviluppano od elaborano complessivi, risolvendo problemi e difficoltà interpretative del progetto, coordinando all'occorrenza lavoratori meno esperti.

Livello 4° (par. 136.5).

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono un ruolo produttivo caratterizzato da piena autonomia professionale all'interno del cantiere, del reparto o della squadra e per il quale è richiesta elevata specializzazione, capacità esecutiva e conoscenze specifiche sui metodi e sulle tecniche operative impiegate nelle lavorazioni alle quali sono addetti.

Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che svolgono funzioni specializzate di carattere tecnico o amministrativo per le quali è necessaria una buona preparazione ed esperienza di lavoro.

Profili professionali:

- lavoratori che, possedendo capacità d'interpretazione analitica del disegno e coordinando all'occorrenza altri lavoratori, determinano nell'organizzazione del lavoro le specifiche modalità operative e svolgono ampia autonomia esecutiva:
- lavorazioni di muratura di tipo tradizionale ad elevata specializzazione. quali tracciamenti di tutti i tipi, rivestimenti e pavimentazioni particolarmente complessi, muri a faccia vista, montaggi complessi di scale, finestre, soglie e bancali;
- realizzazione di casseforme in legno e metalliche per armature d'opere in cemento armato di qualsiasi tipo e complessità, effettuandone i relativi tracciamenti;
- realizzazione e posa in opera di qualsiasi tipo d'armatura in ferro per costruzioni in cemento armato, con buona conoscenza delle macchine specifiche;
- lavoratori che, con ampia autonomia operativa conducono e manovrano macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, con buona conoscenza della loro tecnologia e funzionamento, nonché con esperienza operativa sui vari tipi di terreno: essi curano la manutenzione ordinaria dei mezzi e contribuiscono con proposte a soluzioni organizzative e produttive nell'unità;
- lavoratori che, possedendo elevata professionalità ed adeguata esperienza operativo-organizzativa, conducono gru di grandi dimensioni e complessità in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire;
- lavoratori che coordinano e organizzano squadre di montaggio

d'elementi prefabbricati in cantieri d'edilizia residenziale, sociale ed industriale, interpretando schemi e disegni esecutivi e curando in particolare l'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro;

- lavoratori, in possesso d'elevata specializzazione e capacità d'interpretazione analitica di disegni o schemi funzionali, che individuano e valutano guasti su macchine e impianti di cantiere, di cui realizzano la manutenzione preventiva, eseguendo interventi d'elevato grado di difficoltà:
 - meccanico;
 - elettromeccanico;
 - elettricista;
- operatore di centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura 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;
- lavoratori che nell'ambito di uffici amministrativi su procedure operative stabilite rilevano, riscontrano, ordinano dati anche diversi, elaborando analisi, contabilizzazioni, situazioni riepilogative; oppure lavoratori che operano in autonomia sull'elaboratore elettronico per le fasi di preparazione, avvio e gestione tecnico-operativa, con responsabilità sulla corretta esecuzione del lavoro:
- operatore EDR;
- lavoratori che, all'interno di cantieri di limitata complessità tecnico-organizzativa, curano lo svolgimento delle attività di programmazione, esecuzione e contabilizzazione lavori, ovvero che con tali funzioni collaborano con un tecnico di livello superiore;
- lavoratori che traducono progetti in particolare esecutivi, sulla base di indicazioni e documentazioni esistenti;
- 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;
- lavoratori in grado di coordinare e controllare l'attività di uffici di limitata complessità tecnico-organizzativa.

Livello 3° (par. 127).

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori specializzati che svolgono, sulla base di indicazioni ricevute, un ruolo produttivo caratterizzato da una certa autonomia e per il quale è necessaria una specifica capacità d'esecuzione conseguente ad esperienza lavorativa e a competenza pratica. Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che svolgono compiti tecnici o amministrativi, per i quali è necessaria un'adeguata capacità professionale ed una pratica di lavoro conseguente ad esperienza e preparazione tecnico-pratica.

Profili professionali:

- lavoratori che eseguono con comprovata capacità esecutiva e autonomia operativa:
 - complesse lavorazioni di muratura, quali muri a faccia vista, getto di solai, pavimenti e rivestimenti, fognature, montaggio soglie, bancali e scale;
 - complesse lavorazioni di carpenteria - con cognizione del disegno - quali casserature in legno o metalli che per vari tipi di faccia vista, piombatura pilastri e pareti;
 - complesse lavorazioni del ferro, con capacità di lettura del disegno, eseguendo qualsiasi tipo di armatura con assemblaggio e posa in opera per travi, pilastri e fondazioni;
 - operazioni di montaggio di elementi prefabbricati in cantieri, di opere di edilizia residenziale, sociale, industriale;
- lavoratori che, in sintonia con le fasi di lavorazione del cantiere, con autonomia operativa conducono macchine operatrici semoventi con responsabilità del rifornimento e della normale manutenzione del mezzo, segnalando se del caso esigenze di riparazione e manutenzione straordinarie;
- lavoratori che con adeguata visione delle fasi di lavorazione e in base ad indicazioni generali, eseguono su gru di medie dimensioni operazioni relative al cantiere, con sufficiente autonomia, provvedendo alla normale manutenzione del mezzo;
- lavoratori che con conoscenza degli schemi elettrici e in autonomia operativa, installano impianti elettrici di cantiere montandone i quadri ed eseguendone la manutenzione ordinaria;
- lavoratori che con conoscenza di schemi elettrici o meccanici, provvedono all'individuazione di guasti, alla riparazione ordinaria e alla manutenzione preventiva di mezzi di cantiere, impianti e attrezzature varie, ed all'occorrenza collaborano con adeguata specializzazione con altri lavoratori nella esecuzione di interventi richiedenti una più elevata capacità;
- lavoratori che, con conoscenza di schemi e disegni in autonomia operativa eseguono il montaggio di pezzi speciali nelle condutture di acquedotti e gasdotti;
- lavoratori che - con adeguata esperienza e autonomia operativa - conducono in cantieri centrali di betonaggio semiautomatiche e automatiche e sono in grado di confezionare in modo ottimale i calcestruzzi e le malte, così come di effettuare la normale manutenzione della centrale;
- 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;
- decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'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 ecc.;

- posatore di rivestimenti, mosaicista; che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, vetro, ceramica, mosaico, clincker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche);
- addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore: operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, inquadrato nel 2° livello (v.), provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto;
- autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione della macchina e 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, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpampe, alla riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio;
- lavoratori che compiono attività di normale complessità su indicazioni e/o procedure prefissate:
 - addetto segreteria;
 - addetto operazioni tecniche o contabili ricorrenti;
 - addetto ai lucidi e particolarista.

Livello 2° (par. 114).

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che svolgono attività produttive per le quali è richiesta normale capacità esecutiva, acquisita tramite esperienza lavorativa e formazione professionale.

Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che - nell'ambito di servizi o uffici - svolgono compiti esecutivi e ricorrenti, per i quali è necessaria una normale pratica e qualificazione professionale.

Profili professionali:

- lavoratori che eseguono sotto la guida e in aiuto a lavoratori più esperti:
 - normali lavorazioni di muratura come ad esempio muri comuni di tutti i tipi, intonaci, getto di calcestruzzo e solai, assistenza al montaggio impianti;
 - normali lavorazioni di carpenteria, quali tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di casseformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi ecc.;
 - normali lavorazioni del ferro, con generica conoscenza del disegno, quali tranciatura, piegatura, assemblaggio e posa in opera;
- lavoratori che conducono e manovrano macchine operatrici di piccole dimensioni o gru a traliccio medio-piccole o mezzi di trasporto di piccole dimensioni;
- 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 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 ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera ecc. 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 al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura, 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 all'ordinaria manutenzione della autobetonpompa e alla pulizia della stessa.

Livello 1° (par. 100).

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttiva o di aiuto alla produzione oppure semplici lavori di ufficio: attività per le quali non occorrono conoscenze professionali e precedenti esperienze di lavoro.

Profili professionali:

- addetti pulizie e/o carico scarico;
- addetti a lavori di scavo non a sezione obbligata;
- addetti allo smontaggio di stampi e pulizia degli stessi;
- lavoratori in ufficio con compiti semplici;
- centralinista;
- fattorino;
- dattilografa;
- perforatrice.

Nota a verbale.

Si precisa che per le funzioni tecnico-gestionali di produzione, ove si richiama l'attributo della complessità e/o della dimensione del cantiere, ci si riferisce espressamente ad una valutazione combinata del fatturato, delle caratteristiche organizzative del cantiere, delle tecnologie impiegate e dei risultati da raggiungere.

Norme transitorie.

- 1) Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, a livello territoriale o aziendale potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano un

più obiettivo inquadramento dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente articolo.

2) Ai lavoratori, specie se giovani assunti senza alcuna preparazione, verrà garantito - anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni - un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca l'acquisizione di una più elevata capacità professionale.

Laureati e diplomati.

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti commerciali) non possono essere inquadrati, in sede di assunzione, in categoria inferiore al 5° livello per i laureati ed al 3° livello per i diplomati, sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Il titolo di studio deve essere presentato all'impresa all'atto dell'assunzione.

COMMISSIONE TECNICA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Le parti nazionali costituiranno una Commissione tecnica paritetica con il compito di analizzare l'evoluzione delle professionalità del settore e rilevare le relative esigenze di aggiornamento dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori.

La Commissione sarà composta da 6 rappresentanti le OOSS firmatarie il presente contratto e da 6 rappresentanti le Associazioni cooperative firmatarie il presente contratto e sarà presieduta a turno da un componente di parte cooperativa o sindacale.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza quadrimestrale e si incontrerà 1 volta all'anno con le parti stipulanti il presente contratto per riferire sull'attività svolta.

La Commissione esaurirà il proprio compito entro 18 mesi dalla stipula del presente CCNL presentando il proprio rapporto conclusivo alle parti sul sistema di classificazione dei lavoratori.

Le parti nazionali costituiranno un gruppo tecnico-paritetico, di supporto alla Commissione paritetica di cui al comma 1, con il compito di analizzare le nuove professionalità e il relativo inquadramento d'impiegati, tecnici e quadri.

Art. 15 - Quadri.

Ai sensi della legge 13.5.85 n. 190 e della legge 2.4.86 n. 106, si concorda quanto segue:

1. l'individuazione e l'inserimento nella categoria Quadri andranno effettuati dalla cooperativa nell'ambito dei lavoratori con funzioni direttive dei livelli 8° e 7°. Tale individuazione andrà attuata - all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale della cooperativa - sulla base di un sistema di valutazione professionale riferito al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tal senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza ai 2

suddetti livelli e appartenenza alla categoria Quadri.

La suddetta individuazione sarà oggetto di confronto fra le parti in sede aziendale. Ove fosse necessario, verranno definiti a livello d'impresa specifici profili professionali Quadri, che dovranno essere strettamente riferiti alla seguente declaratoria:

appartengono alla categoria Quadri i lavoratori subordinati, che - pur non facendo parte della categoria dirigenti - svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa, o in quanto coordinano e gestiscono una significativa unità organizzativa od in quanto svolgono funzioni specialistiche d'elevata consolidata valenza e professionalità.

Tali lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità d'assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati.

2. In relazione a quanto sopra, in sede di 1a applicazione, l'attribuzione della categoria di Quadro ai lavoratori interessati dovrà essere effettuata entro 5 mesi dalla stipula del CCNL.
3. Con decorrenza dalla data di riconoscimento della categoria, verrà riconosciuta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione nella misura minima mensile di £. 100.000 lorde.
Tale indennità di funzione assorbe - sino a concorrenza - eventuali indennità, comunque denominate, espressamente corrisposte con accordo sindacale a titolo di riconoscimento della funzione e/o incarico svolto da lavoratori con funzioni direttive. Essa non potrà invece assorbire l'indennità prevista - ad un diverso titolo - dall'art. 82 CCNL.
A livello aziendale le parti potranno convenire variazioni della misura relativa dell'indennità di funzione in riferimento ad eventuali mutamenti del ruolo svolto dal lavoratore.
Detta indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal CCNL, nonché ai fini del calcolo del TFR.
4. In riferimento alla funzione dei Quadri, la cooperativa coinvolgerà sugli obiettivi tali lavoratori, tramite l'informazione sulle strategie, i programmi ed i risultati dell'impresa, nonché tramite la diretta partecipazione alla definizione degli obiettivi del settore di loro competenza.
Inoltre la cooperativa promuoverà, o direttamente o tramite strutture formative esterne, la formazione tecnologica, organizzativa e gestionale dei Quadri, affinché possano svolgere adeguatamente il loro ruolo: queste attività formative saranno materie d'informazione e confronto fra Cooperativa e OS.
5. La cooperativa, ai sensi dell'art. 2049 CC e dell'art. 5, legge n. 190/85, è tenuta ad assicurare il Quadro contro i rischi di responsabilità civile verso terzi, per danni conseguenti a colpa arrecati dal lavoratore nello svolgimento del suo ruolo.
L'azienda assicurerà al Quadro - anche attraverso eventuale polizza assicurativa - l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del lavoratore medesimo, per fatti direttamente connessi allo svolgimento del suo ruolo.
6. Dietro formale autorizzazione della cooperativa, ai Quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e/o di utilizzazione di dati ed informazioni acquisiti nello svolgimento del ruolo stesso: tale facoltà dovrà essere esercitata dal lavoratore nel pieno rispetto degli obblighi previsti dall'art. 2105 CC.
7. In attuazione dell'art. 6, legge n. 190/85, l'assegnazione temporanea ad un ruolo di Quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore

assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della categoria di Quadri solo dopo un periodo continuativo di 6 mesi di svolgimento del ruolo stesso.

8. Al lavoratore con la categoria di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati, salvo diversa espressa disposizione convenuta fra le organizzazioni aderenti alle associazioni nazionali contraenti.
9. Il passaggio nella categoria Quadri verrà formalizzato dalla cooperativa e comunicato con lettera, previa accettazione da parte dell'interessato. Nella lettera di attribuzione della categoria di Quadro dovranno essere indicati e precisati gli aspetti del ruolo che determinano l'appartenenza all'area Quadri.
10. Le parti dichiarano che con la presente regolamentazione si è data piena attuazione al disposto della legge 13.5.85 n. 190, per quanto riguarda i Quadri.

Nota a verbale.

In applicazione di quanto previsto al comma 3, art. 2, legge n. 190/85, si concorda che la parola "impiegati" nel testo del presente contratto deve essere sempre intesa "impiegati e Quadri".

Art. 16 - Lavoro delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti.

Per il lavoro dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne si fa riferimento alle norme stabilite dalle leggi vigenti in materia.

Le parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.77 n. 903 e n. 125/91 e successive integrazioni e modificazioni, concordano di costituire, a livello nazionale e regionale, Commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

- verificare l'andamento occupazionale femminile;
- individuare iniziative di formazione professionale atte a favorire l'accesso al lavoro delle donne attraverso corsi di formazione professionale, promossi dal FORMEDIL, dalle scuole edili o da altri enti od organismi idonei.

Art. 17 - Tutela della maternità e della paternità.

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

Art. 18 - Chiamata e richiamo alle armi e volontari in servizio civile.

Il lavoratore non in prova, chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3, DLCP 13.9.46 n. 303.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3.5.55 n. 370.

Per i volontari in servizio civile si fa riferimento alle normative di legge in vigore.

Art. 19 - 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 d'assenza dal lavoro.

Art. 20 - 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 di cui all'art. 75 del CCNL in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri competenti e degli enti locali.

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

Art. 21 - Lavoratori invalidi.

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

Art. 22 - Tossicodipendenti.

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

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

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

In caso di mancata attestazione o d'interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

b) L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio concederà un periodo d'aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Art. 23 - Portatori di handicap.

Le imprese cooperative favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno aziendaliamente determinarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per le finalità di cui al comma precedente le singole imprese ricercheranno:

- 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 (analoghe misure potranno riguardare lavoratori che siano genitori o coniugi di portatori di handicap, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, un'assistenza continuativa).
Quanto sopra fa esplicito riferimento a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica, la condizione di portatori di handicap che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposta 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. 24 - Assenze.

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'assenza, salvo giustificato motivo d'impedimento.

In caso d'assenza per malattia il lavoratore deve inoltre trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

La stessa disciplina si applica anche alla prosecuzione della malattia.

In caso d'infortunio sul lavoro il lavoratore deve dare immediato avviso all'impresa.

L'impresa ha la facoltà di far controllare il lavoratore assente per malattia, da parte degli Istituti previdenziali competenti. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.70 n. 300, il controllo delle assenze per malattia può essere effettuato nelle fasce d'orario che vanno dalle ore 10 alle 12 del mattino e dalle ore 17 alle 19 del pomeriggio, ovvero in quelle diverse fasce d'orario che nuove disposizioni legislative o amministrative potranno in seguito stabilire.

Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa.

Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per: visite mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici e visite mediche di controllo ambulatoriali, per le quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché per cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal trattamento economico dovuto dall'impresa e, se operaio, dalla Cassa edile, per l'intero ammontare per i primi 10 giorni e nella misura del 50% per l'ulteriore periodo, con l'esclusione dei giorni di eventuale ricovero ospedaliero nonché di quelli compresi in una precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato per l'intero periodo di malattia. Le decurtazioni previste

dalla Cassa edile verranno effettuate direttamente dall'impresa, secondo le modalità e le procedure previste dalla Cassa edile medesima.

Art. 25 - 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, i lavoratori 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 lavoratori, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuoco per ogni 50 lavoratori 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 ai lavoratori 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 lavoratori da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dall'orario di lavoro.

Art. 26 - Mense aziendali.

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

Art. 27 - Diritto allo studio.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e 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.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli Organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma 1, favoriscono l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia.

Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale dell'Ente Scuola di cui all'art. 75.

Il lavoratore potrà chiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, fermo restando il diritto per almeno un lavoratore per ogni impresa indipendentemente dal numero degli addetti.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato d'iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nei caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodo di sospensione il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina cui al presente articolo.

Art. 28 -Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo legale di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i giorni in cui sostengono la prova di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito, il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente 'pro quota', in sede aziendale compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio di cui al presente articolo.

Art. 29 - Igiene e sicurezza del lavoro.

A) Si applicano le vigenti normative in materia, in particolare il D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni, e gli accordi interconfederali per quanto non richiamato specificamente dal presente

contratto.

B) Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e l'igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione dei lavoratori occupati nei cantieri:

- a) un locale uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi;
- b) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
- c) uno scaldavivande;
- d) servizi igienico-sanitari con acqua corrente.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili, ovvero con altri elementi provvisori e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in un unico locale purché diviso.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate all'avvio dei lavori del cantiere.

Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni, in relazione alla localizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione con la predisposizione di servizi comuni a più imprese.

C) Comitato Territoriale Prevenzione (CTP). Le parti concordano sull'esigenza di confrontarsi sugli indirizzi generali e sui contenuti specifici dell'attività dei CTP al fine di garantirne uniformità di indirizzo e di programmazione, sinergie nella produzione di materiali informativi e formativi.

In relazione all'importanza del ruolo demandato ai CTP, le parti s'impegnano a porre in essere strumenti che ne armonizzino l'attività.

In questa logica dovrà anche essere riesaminato il riferimento territoriale che maggiormente garantisce gli obiettivi suddetti, tenuto conto della realtà cooperativa.

Le parti demandano alle competenti Associazioni territoriali la facoltà di procedere alla unificazione tra Ente Scuola e CPT, ferma restando la rilevanza delle specifiche funzioni attualmente attribuite a ciascuno di tali Enti. Le parti nazionali predispongono uno schema-tipo di Statuto al quale le Associazioni territoriali sono impegnate ad adeguarsi.

I Comitati operano sulla base dello schema-tipo di Statuto allegato al presente contratto.

Le parti sottoscritte effettueranno una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui al comma 9, art. 29, CCNL 6.7.95.

D) Rappresentante per la sicurezza (RLS). Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

Nei casi in cui siano ancora operanti le RSA di cui all'art. 19, legge n. 300/70, il RLS è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle RSA.

Nell'ipotesi di cui al punto 2, art. 7, in aggiunta al rappresentante sindacale unitario, è eletto il RLS dai lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila.

In assenza delle suddette rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva.

Il RLS di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e alle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. È inoltre informato ai sensi dell'art. 17, D.lgs. n. 626/94.

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il RLS viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile

operanti nello stesso ambito territoriale; gli accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità.

Il RLS ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto g) dell'art. 17, D.lgs. n. 626/94.

Il RLS nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 11, D.lgs. n. 626/94.

Il RLS ha il diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Nel caso di RLS di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 6 del CCNL.

Il RLS ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente CCNL utilizza anche i permessi previsti per la RSU o RSA ove esistenti.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 22, D.lgs. n. 626/94, in materia di sicurezza e salute, con riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del 1° ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze o preparati pericolosi.

Alla formazione del RLS si provvede come stabilito dal punto 7, "Protocollo d'intesa per l'applicazione del D.lgs. 19.9.94 n. 626". Alla formazione dei lavoratori di cui all'art. 22, D.lgs. n. 626/94, provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori e di 20 ore per i RLS.

Ai RLS e ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione del RLS provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento all'Accordo interconfederale 5.10.95 (allegato al presente contratto).

- E) Lavorazioni particolarmente insalubri o nocive. Entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL le Associazioni nazionali firmatarie istituiranno un Gruppo tecnico congiunto incarico di esaminare e definire, per lavorazioni che comportino condizioni o esposizione a situazioni di particolare nocività o insalubrità, criteri di organizzazione delle stesse coerenti con la possibilità di alternanza (per gli addetti a tali lavorazioni) con attività diverse e/o con periodica rotazione del personale.

Ciò, ferma restando l'osservanza di tutte le norme per la sicurezza delle lavorazioni e la prevenzione degli infortuni, in riferimento al D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni.

Qualora si modifichi organizzazione del lavoro secondo i criteri di cui sopra, andranno riviste le maggiorazioni eventualmente corrisposte per

tali lavorazioni.

F) Tutte le attività a carattere paritetico avranno un finanziamento definito contrattualmente tra le parti a livello nazionale.

Art. 29 bis - Lavori usuranti.

In relazione all'entrata in vigore della normativa sui lavori usuranti, le parti convengono di costituire una Commissione con operatività immediata che, previo approfondimento dei contenuti e dei compiti attribuiti alle parti dalla legislazione vigente, fornisca, alle parti medesime, indicazioni e proposte da avanzare agli Organismi istituzionali competenti.

Art. 30 - Disciplina dell'apprendistato.

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

A norma delle vigenti disposizioni di legge la durata dell'apprendistato non può essere inferiore a 18 mesi e superiore a 4 anni.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli artt. 43 e 78.

Agli enti scuola territoriali, di cui al presente contratto, 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 vari profili professionali;
- erogazione dell'attività formativa;
- offerta del servizio di formazione per i tutors aziendali;
- offerta di consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, in collegamento e a seguito della fase formativa;
- attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nei libretti di credito formativi individuali.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata e delle misure della retribuzione previste dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività lavorative. Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

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 e, tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, la frequenza dei corsi di formazione esterna.

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

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono

stati effettuati.

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.

Il trattamento economico per gli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga o stipendio, ex indennità di contingenza, elemento economico territoriale e indennità territoriale di settore, o premio di produzione per gli impiegati, spettante rispettivamente alla categoria degli operai di 2° livello ed a quella del 3° livello degli impiegati:

- 1° semestre: 60%
- 2° semestre: 65%
- 3° semestre: 70%
- 4° semestre: 75%
- 5° semestre: 85%
- 6°, 7° e 8° semestre: 90%

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 16, comma 2, legge 24.6.97 n. 196, da realizzarsi in via prioritaria nell'ambito degli enti scuola di cui al presente contratto, sono pari a 120 ore medie annue e sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese.

L'impegno formativo è ridotto ad 80 ore per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o d'attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da svolgere.

L'orario di lavoro per gli apprendisti è di 40 ore settimanali di media annua, comprese le ore destinate alla formazione esterna, che possono essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività, in applicazione dell'art. 38 del regolamento della legge sull'apprendistato.

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa contenuta nell'art. 46-bis e nell'art. 79 sui riposi annui.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 66, 67, 99 e 100. 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 salvo quanto disposto dall'art. 19 della legge n. 25/55 in merito alla risoluzione del rapporto di apprendistato.

Art. 30 bis - Discipline della flessibilità del mercato del lavoro.

A) PART-TIME

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, cioè ad orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto dal CCNL o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, è consentito conformemente ai principi di seguito elencati:

- a) volontarietà di entrambe le parti del rapporto;
- b) compatibilità con le esigenze funzionali e organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;

- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate la mansione, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nell'arco dell'anno.

Le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno superare il 2% del personale in forza a tempo pieno e potranno anche avere durata predeterminata, di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 18. In quest'ultima ipotesi è consentito, ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando il lavoratore già in forza osserverà il tempo di lavoro parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno e riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere temporaneo, l'azienda potrà richiedere al lavoratore in part-time prestazioni lavorative eccedenti l'orario concordato, nei limiti delle 40 ore settimanali complessive di lavoro. Le ore lavorative oltre l'orario concordato andranno recuperate entro 6 mesi con equivalenti riposi compensativi, oppure (ove ciò non risulti possibile) saranno retribuite con una maggiorazione del 10%.

Nel rispetto delle norme di legge vigenti, azienda e lavoratore possono concordare per iscritto clausole elastiche relativamente alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, per esigenze funzionali e/o produttive dell'unità organizzativa di appartenenza. Fermo restando l'orario complessivo concordato, le ore lavorate in applicazione delle clausole elastiche concordate saranno retribuite con una maggiorazione del 5%.

Ulteriori modalità attuative del part-time, conformi alle disposizioni generali sopra previste, potranno essere definite in sede di contrattazione territoriale. Nella medesima sede, a fronte di situazioni di difficoltà aziendali con conseguenti problemi di mantenimento dei livelli occupazionali, potrà essere aumentata la percentuale dei rapporti di lavoro trasformabili da tempo pieno a tempo parziale.

Dichiarazione congiunta a verbale.

- A fronte di interventi legislativi in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, le parti s'impegnano ad integrare la presente normativa al fine di assicurarne la coerenza con la nuova legislazione, ampliare le opportunità occupazionali e rendere accessibili i benefici contributivi e/o gli altri incentivi che dovessero essere previsti dalla legge.
- Le parti auspicano che in sede ministeriale, anche con eventuale supporto di provvedimento legislativo, si chiarisca positivamente la compatibilità tra "status" di socio lavoratore e part-time.

B) CONTRATTO A TERMINE

In relazione a quanto previsto nell'art. 23, comma 1, legge 28.2.87 n. 56, il quale consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro anche in ipotesi individuate nei CCNL stipulati con i sindacati nazionali o territoriali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, si conviene che, ferma restando ogni altra disposizione di legge in materia, l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a termine sarà consentita anche nelle seguenti fattispecie:

- 1) esecuzione di opere eccezionali e imprevedibili in rapporto alla consueta attività produttiva;
- 2) esecuzione di opere e lavorazioni definite e predeterminate nel tempo ovvero di opere i cui tempi di realizzazione sono tali da non poter essere programmati, per necessità di ordine quantitativo o di diversa professionalità, con il personale in forza;
- 3) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori in aspettativa o assenti per ferie, o affiancamento di lavoratori per i quali è prevedibile la prossima uscita dall'azienda per pensionamento o dimissioni ovvero affiancamento temporaneo di lavoratori in forza a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro viene, per un periodo di tempo determinato, trasformato in part-time;
- 4) in caso di temporanea utilizzazione per coprire posizioni non ancora stabilizzate in qualifiche previste dai normali assetti produttivi e organizzativi aziendali.

Il ricorso al contratto a termine di cui al presente articolo e al lavoro temporaneo nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6, parte C), del presente articolo, non può superare, mediamente nell'anno, complessivamente il 20% 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 a termine e/o temporaneo, 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.

I contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nelle ipotesi previste dal presente articolo potranno avere una durata non inferiore a 2 mesi e non superiore a 12 e potranno essere prorogati 1 sola volta, per un periodo non superiore alla durata stabilita inizialmente, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di 20 mesi.

Le imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato, daranno priorità, a parità di mansioni, ai lavoratori già assunti per 2 volte con rapporto a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso dei 12 mesi precedenti.

Dichiarazione comune.

Anche nel caso di inoperatività della disciplina sul lavoro temporaneo per gli operai, di cui all'art. 30 bis), punto c), del presente contratto, gli ambiti di ricorso al contratto a termine di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo, restano riferiti interamente al contratto a termine per gli operai e gli impiegati ed al lavoro temporaneo per gli impiegati per le ipotesi previste dal presente contratto.

C) LAVORO TEMPORANEO

In relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 3, legge n. 196/97 e dall'art. 64, comma 1, lett. a), legge n. 488/99, il ricorso al lavoro temporaneo, in aggiunta alle ipotesi contenute nelle lett. b) e c), art. 1, comma 2, legge n. 196/97, è consentito 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.

Il ricorso al lavoro temporaneo è vietato nelle ipotesi individuate dall'art. 1, comma 4, legge n. 196/97, come modificato dall'art. 64, comma 1, lett. b), legge n. 488/99, nelle ipotesi di cui al DM 31.5.99 e con riguardo agli addetti a:

- lavori che espongono a sostanze chimiche o biologiche che comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria;
- 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;
- costruzioni di pozzi a profondità superiori a m. 10;
- lavori subacquei con respiratori;
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Il ricorso al lavoro temporaneo nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 ed al contratto a termine di cui alla parte B) del presente articolo del presente contratto non può superare, mediamente nell'anno, complessivamente il 20% 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 temporaneo e/o 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.

Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento del lavoro temporaneo nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione e accantonamento nei confronti della Cassa edile e degli altri Organismi paritetici di settore.

Dichiarazione a verbale.

In base alle citate disposizioni contenute nelle leggi nn. 196/97 e 488/99, le parti si danno atto che la disciplina del lavoro temporaneo, ai sensi dell'art. 1, comma 3, legge n. 196/97, per la categoria degli operai ha carattere sperimentale.

Tale sperimentazione ha luogo a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto in tutte le aree geografiche del territorio nazionale. Entro il 31.12.01 verrà effettuata a livello nazionale la verifica dell'attuazione della presente normativa.

Le parti si danno atto che il lavoro temporaneo rappresenta un importante strumento nella ricerca e nell'impiego regolare di lavoratori per periodi ed esigenze temporanee e pertanto convengono sulla necessità di realizzare con il Ministero del Lavoro un accordo quadro che stabilisca:

- le procedure e le forme di convenzionamento tra le imprese di lavoro temporaneo e il sistema nazionale paritetico di formazione professionale di settore ai fini degli interventi formativi di cui all'art. 5, legge n. 196/97 e successive modificazioni;
- le modalità e le forme di attribuzione allo stesso sistema paritetico di settore dei compiti di formazione e orientamento delle figure professionali che entrano nel settore attraverso la forma contrattuale di cui al presente articolo.

Le parti ritengono, ai fini dell'operatività della disciplina convenuta, l'applicazione della contrattazione collettiva dell'edilizia elemento vincolante della disciplina medesima.

Pertanto confermano il comune impegno per una sua integrale applicazione.

D) DISTACCO TEMPORANEO

Nel caso di società consortile partecipata dalla cooperativa, è possibile il distacco dei lavoratori dalla cooperativa alla società consortile medesima.

Oltre all'ipotesi sopra enunciata, 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 un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

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

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

L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla Cassa edile la posizione di lavoratori distaccati.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, legge n. 236/93.

Art. 31 - Provvedimenti disciplinari.

Ferma restando 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 costituita: per gli impiegati, dagli emolumenti di cui ai punti da 1 a 14 dell'art. 80 e per gli operai dagli emolumenti di cui al punto 3 dell'art. 64;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi.

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

- a) ritardi l'inizio del lavoro, 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 la preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità procede al rimprovero verbale o scritto.

È fatto salvo quanto previsto dall'art. 32 per il licenziamento senza preavviso. Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari intervenuti entro i 2 anni immediatamente precedenti.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa edile, sempreché non ostino norme di legge.

Art. 32 - Licenziamenti.

Fermo l'ambito d'applicazione della legge 15.7.66 n. 604, come modificata dall'art. 18, legge 20.5.70 n. 300, e di quanto previsto dalla legge n. 108/90 l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione del personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso ai sensi dell'art. 3 della legge 15.7.66 n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro quali, ad esempio:
 - a) insubordinazione verso i superiori;
 - b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, o costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
 - d) trafugamento di schizzi, utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;
 - e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
 - f) rissa nei luoghi di lavoro; minacce gravi, vie di fatto o gravi

offese verso i compagni di lavoro;

g) assenza ingiustificata di cui all'ultimo comma dell'art. 24;

h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a 2 sospensioni nell'anno precedente;

i) assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito;

l) al verificarsi della 3a assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;

m) in caso di assenza ingiustificata per 5 volte nel periodo di 1 anno.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 33 - Passaggio da operaio a 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.

Art. 34 - Cessione, trapasso e trasformazione di azienda.

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

In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto al TFR e a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 35 - Indennità in caso di morte o di invalidità permanente.

In caso di morte del lavoratore, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

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

Art. 36 - Trattamento di fine rapporto di lavoro.

Il TFR è regolato dalle norme della legge 29.5.82 n. 297.

Le parti concordano che con riferimento al comma 2 aggiunto dell'art. 2120 CC (sub art. 1, legge n. 297), la retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del TFR è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

Operai:

- minimo di paga base;
- indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore;
- superminimi 'ad personam' di merito e collettivi;
- trattamento economico di cui agli artt. 58 e 46 bis;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori disagiati di cui all'art. 60, lett. B, C, D, E;
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 61, lett. B.
-
- Con decorrenza dall'1.11.85 il TFR per gli operai è pari a 30/30.

Impiegati:

- minimo di stipendio;
- indennità di contingenza;
- premio di produzione;
- aumenti periodici d'anzianità;
- superminimi 'ad personam' di merito e collettivi;
- 13^a mensilità;
- premio annuo o premi di fedeltà;
- indennità di cassa o di maneggio denaro;
- indennità di funzione quadri;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di cui all'art. 82;
- indennità di trasporto;
- indennità di lavori in galleria;
- indennità per lavori in alta montagna.

Art. 36 bis - Previdenza complementare.

Le parti, in considerazione di quanto previsto per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro dalla legislazione vigente in materia e degli accordi intercorsi tra cooperazione e sindacato (interconfederale del 12.2.98 e intercategoriale del 6.5.98) per l'istituzione di un apposito Fondo Pensione denominato "COOPERLAVORO" a favore degli stessi soci lavoratori e dei dipendenti delle cooperative di lavoro, concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota di pertinenza dell'impresa nella misura dell'1% del valore cumulato di minimo tabellare, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione di cui al Protocollo 31.7.92, con le stesse modalità di calcolo del TFR;
- una quota di pertinenza del lavoratore nella misura dell'1% del valore cumulato di minimo tabellare, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione di cui al Protocollo 31.7.92, con le stesse modalità di calcolo del TFR;
- una quota di TFR maturato nell'anno nella misura del 18% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di 1a occupazione successivamente al 28.4.93.

Le parti concordano che le contribuzioni di cui al comma precedente decorreranno dal 1° giorno del mese successivo alla presentazione della domanda di adesione e comunque non prima della autorizzazione definitiva all'esercizio di COOPERLAVORO da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Per quanto concerne la "quota d'iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dallo statuto nonché dagli accordi istitutivi di COOPERLAVORO.

Art. 36 ter - Prestazioni sanitarie integrative.

Le parti si riservano di definire entro il 31.12.00 con accordo nazionale l'elenco di prestazioni sanitarie integrative di quelle del SSN la cui attuazione è demandata alla Cassa edile di competenza sulla base di un accordo attuativo delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni stipulanti il presente CCNL.

Alla spesa per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi, la Cassa edile in ogni caso farà fronte con le risorse derivanti dal contributo previsto al punto A), comma 6, art. 73.

A tal fine è dato incarico alla Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE) di formulare uno schema di regolamentazione, tenendo anche conto della ricognizione della situazione in atto nelle singole Casse edili e della evoluzione della legislazione sanitaria e fiscale.

La proposta della Commissione conterrà anche l'ipotesi di forme assicurative e/o di convenzionamento con strutture medico-sanitarie.

La Commissione formulerà la propria proposta entro il 30.9.00 in modo da consentire alle parti nazionali di sottoscrivere l'accordo nazionale di cui al comma 1 entro il 31.12.00.

Per gli impiegati l'accordo nazionale verificherà le possibili modalità d'applicazione delle prestazioni sanitarie integrative attraverso forme assicurative e/o di convenzionamento.

Art. 37 - Controversie e reclami.

1. In caso di controversia individuale singola o plurima che dovesse sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, chi intendesse agire in giudizio senza avere preventivamente promosso il tentativo di conciliazione davanti alla Commissione costituita presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, deve esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, disciplinato dai successivi commi, dal 2 al 9.
2. La Commissione di conciliazione in sede sindacale costituita a livello provinciale ed è composta:
 - a) per le imprese cooperative, da un rappresentante della stessa Associazione di rappresentanza cooperativa;
 - b) per il lavoratore, da un rappresentante della OS territoriale di una delle OOSS firmataria del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a

richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Associazione di rappresentanza cooperativa o la OS alla quale si è iscritta e/o abbia conferito mandato.

4. L'Associazione di rappresentanza cooperativa ovvero la OS dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata a.r., trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Il tentativo di conciliazione è di competenza della Commissione istituita nella Provincia nella quale il lavoratore è stato assunto o successivamente trasferito.
5. Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro 10 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni dalla presentazione della richiesta.
6. Il termine di 60 giorni decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione di rappresentanza cooperativa o della OS a cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'artt. 410, 411 e 412 CPC come modificati dalla legge n. 533/73 e dai Dd.lgs. nn. 80/98 e 387/98.
8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.
9. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto.
10. Azienda e lavoratore possono tentare la conciliazione della controversia insorta fra loro, direttamente in sede aziendale. Il lavoratore dovrà farsi assistere da un componente della RSU al quale abbia conferito mandato o da un rappresentante della OS territoriale di una delle OOSS firmatarie il presente contratto, a cui sia iscritto o abbia conferito il mandato. L'azienda potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione cooperativa di propria rappresentanza. Se la conciliazione riesce, essa andrà registrata in apposito processo verbale, da sottoscrivere a cura di tutte le parti e da depositare presso la Direzione provinciale del lavoro ed avrà lo stesso valore di conciliazione in sede sindacale di quella disciplinata nei commi precedenti.

In caso di mancata intesa in sede aziendale, resta fermo l'obbligo di esperire la conciliazione nei modi di cui al comma 1.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali, e in caso di mancato accordo da quelle nazionali, secondo le procedure di prevenzione del conflitto di cui al titolo 8, Protocollo di Relazioni industriali 5.4.90 tra Centrali cooperative e OOSS nazionali.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia e della possibilità che al termine delle opere l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario o qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dal lavoratore, sotto pena di decadenza, entro 4 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 CC e sue successive modifiche.

Dichiarazione a verbale.

Le parti convengono le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.10.00, fatte salve, fino a tale data, le procedure previste dall'art. 37, CCNL 6.7.95.

Art. 38 - Arbitrato irrituale.

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 CPC o all'art. 37 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11.8.73 n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio arbitrale secondo le norme previste dal presente articolo.
2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata a.r. o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla 1a udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla 1a udienza.
3. Il Collegio è composto da 3 membri: 1 in rappresentanza dell'azienda, 1 in rappresentanza del lavoratore, il 3°, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette parti ovvero, in difetto, dal Presidente del Tribunale ove ha sede l'azienda su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.
4. I 2 membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
5. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
 - a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
 - b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
 - c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.
6. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della 1a riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
7. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
8. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11.8.73 n. 533, e

successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

9. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del CPC.

Dichiarazione a verbale.

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dall'1.10.00, fatte salve, fino a tale data, le procedure previste dall'art. 37, CCNL 6.7.95.

Art. 39 -Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando l'inscindibilità di cui al comma precedente, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data d'entrata in vigore del presente contratto, ad eccezione degli istituti modificati dalle parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 40 - Disposizioni generali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori inoltre debbono osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'impresa, sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Art. 41 - Decorrenza e durata del presente CCNL.

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2003 ai rapporti di lavoro in corso al 9.2.00 o instaurati successivamente; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2001.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata a.r., almeno 3 mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.

Art. 41 bis - Esclusiva di stampa.

Le parti concordano che il CCNL che sarà edito a cura delle parti medesime che ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti.

Tale testo definitivo sarà disponibile non prima di 6 mesi dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo del 9.2.00 al fine di procedere alle necessarie armonizzazioni.

Il verbale d'accordo e il testo definitivo del CCNL saranno depositati

presso il Ministero del lavoro.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte I - REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 42 - Assunzione e relativa documentazione.

Gli operai devono essere assunti secondo le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve possedere il libretto di lavoro. Tale libretto, per tutta la durata del rapporto di lavoro, sarà custodito dall'impresa la quale provvederà ad effettuare le prescritte registrazioni.

L'operaio è tenuto inoltre a presentare:

- 1) La documentazione comprovante il diritto all'assegno per il nucleo familiare e agli eventuali assegni integrativi;
- 2) il documento recante il numero di codice fiscale;
- 3) il documento attestante gli accantonamenti avvenuti a suo favore presso la Cassa edile.

Nel caso in cui l'operaio sia in parte o totalmente sprovvisto dei documenti di cui al comma precedente, l'impresa fornirà al lavoratore le necessarie istruzioni per il conseguimento della documentazione mancante.

È facoltà dell'impresa richiedere all'operaio la carta d'identità o altro documento equipollente, nonché il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio avendo altresì cura di comunicare tempestivamente ogni eventuale cambiamento. Per gli adempimenti posti dalla legge a carico dell'operaio, l'impresa avrà cura di fornire la necessaria assistenza affinché gli adempimenti stessi risultino conformi alle norme di legge.

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

Per quanto riguarda il libretto di lavoro, nel caso non venga ritirato dall'operaio, l'impresa provvederà alla restituzione secondo quanto stabilito dalle vigenti norme in materia.

In adempimento a quanto previsto dalla legge 23.7.91 n. 223, art. 25, comma 2, le parti concordano che le assunzioni effettuate per le qualifiche rientranti nei profili professionali previsti dal presente CCNL per i livelli 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° non sono da computarsi ai fini del calcolo della riserva del 12% prevista dalla legge 23.7.91 n. 223, art. 25, comma 1.

Art. 43 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 25 giorni di lavoro per gli operai di 4° livello e superiori a 20 giorni di

lavoro per gli operai di 3° livello, a 15 giorni di lavoro per gli operai di 2° livello e a 5 giorni di lavoro per gli operai di 1° livello.

Il periodo di prova deve risultare da apposita lettera d'assunzione che preveda anche il livello d'inquadramento.

Durante tale periodo è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto senza preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o di autobetopompe, se effettuata nella categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 20 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità sostitutiva. La fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria d'inquadramento, deve essere fatta per iscritto all'atto dell'assunzione.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 5 anni.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

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

Art. 44 - Mutamento di mansioni.

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

Qualora il passaggio di mansioni si prolunghi oltre 2 mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto al livello relativo 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.

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

Tutti i passaggi definiti di livello devono risultare da regolari registrazioni sul libretto di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 45 - Mansioni promiscue.

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche sarà inquadrato nel livello superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti al livello superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da

lui svolta.

Art. 46 - Orario di lavoro.

1. Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
2. L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 13, legge 4.7.97 n. 196.
3. Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente CCNL, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 6, comma 3, punto o), in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.
4. Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 59 del presente contratto.
5. Ove per comprovate esigenze tecniche si renda necessario ripartire l'orario normale contrattuale su 6 giorni, la prestazione di lavoro nella giornata del sabato dovrà essere concordata fra cooperativa e RSU.
6. Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64.
7. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
8. Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.
9. L'operaio deve prestare la sua opera nell'ora e nel turno stabiliti.
10. Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6, RDL 15.3.23 n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 59 del presente contratto.

Art. 46 bis - Riposi annui.

A decorrere dall'1.10.00 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 di cui alle lett. a) e b), allegato A, i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 26 ore.

Per gli operai discontinui di cui alla lett. c), allegato A, i permessi individuali predetti maturano in misura di un'ora ogni 31 ore.

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per

tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 46 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3), art. 57.

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

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

- eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- retribuzione e maggiorazione per lavoro normale festivo;
- maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- diaria e indennità di cui all'art. 61;
- premi ed emolumenti simili.

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

- indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto, come già nei precedenti CCNL in relazione alle caratteristiche dell'industria edile, dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 57.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al comma 1 non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al comma 6.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al comma 5 del presente articolo.

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1, legge 5.3.77 n. 54, così come modificato dal DPR 28.12.85 n. 792, salva la conferma del trattamento economico per le festività del 2 giugno e del 4 novembre.

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

In deroga alle disposizioni di cui ai commi precedenti, sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale che prevedono il pagamento dei permessi individuali di cui al presente articolo con la retribuzione del mese di effettivo godimento dei permessi stessi oppure che - anche per le finalità di cui all'art. 4 - stabiliscono la loro fruizione in via collettiva.

Norma transitoria.

Sino al 30.9.00 restano ferme le disposizioni contenute negli artt. 46 e 58, CCNL 6.7.95.

Nota a verbale.

In considerazione del superamento del regime orario delle 35 ore settimanali nel periodo di 8 settimane decorrente dal 1° lunedì di dicembre, le Associazioni nazionali stipulanti indicano, alle rispettive Organizzazioni territoriali, la necessità di adeguare gli accordi territoriali in materia.

Art. 46 ter - Lavori discontinui.

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con RD 6.12.23 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. 46. L'orario normale contrattuale degli operaio addetti a tali lavori non può superare le 50 ore settimanali salvo i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntate anche in carovane, baracche o simili per i quali l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.

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

Le ore di lavoro eventualmente prestate, nei limiti delle facoltà previste dalle disposizioni di legge, oltre gli orari settimanali di cui al comma 2 sono compensate con la maggiorazione di straordinario.

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le 6, esclusa ogni altra percentuale d'aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 59.

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 46.

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in 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 forfettario la cui misura è di £. 1.000 giornaliero.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardia 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.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che le attività previste dal RD 6.12.23, n. 2657 possono riguardare anche i lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

Art. 47 - Regimi d'orario e lavoro a turni.

Si prende atto che le componenti principali sottoposte alla volontà delle parti contraenti il CCNL e determinanti il tempo effettivo di lavoro nonché la sua organizzazione sono: ferie, riposi annui, lavoro straordinario e flessibilità.

Si stabilisce che annualmente le parti a livello aziendale e territoriale si incontrino per definire un calendario annuo d'utilizzo di tali istituti.

Il calendario verrà convenuto nel rispetto delle norme contrattuali che regolano i diversi istituti e dovrà essere riesaminato trimestralmente e ogni qualvolta eventi imprevisi lo richiedano.

Nell'ambito del calendario annuo e delle sue verifiche possono, in sede aziendale e/o territoriale, essere concordati in rapporto ad accertate necessità di carattere tecnico-produttivo, regimi flessibili dell'orario di lavoro settimanali e/o plurisettimanali, nel rispetto mediamente di quanto previsto al comma 2, art. 46.

Quanto sopra può essere disposto anche per singole unità organizzative qualora lo richiedano esigenze connesse a opere di pubblica utilità, a fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un miglior utilizzo degli impianti ed una più rapida esecuzione dei lavori.

Le parti convengono che in sede aziendale si potranno determinare, a fronte di esigenze di pubblica utilità e/o di comprovate necessità tecnico-organizzative e gestionali o di riscontrate necessità di mercato, forme di organizzazione degli orari di lavoro a turno. Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri anche continuativi.

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

Quando si faccia ricorso a turni avvicendati di 8 ore di lavoro giornaliero per 5 giorni alla settimana, a livello aziendale, verrà riconosciuta una pausa giornaliera retribuita per la consumazione del pasto. In caso di più turni regolari articolati su 6 giorni alla settimana l'orario giornaliero sarà pari a 6 ore lavorative a parità di salario con assorbimento dei riposi annui di cui all'art. 46 bis, in proporzione alla durata del lavoro a turni (1/52 dell'entità annua dei riposi per ogni settimana di lavoro a turno). In tale caso inoltre l'indennità per lavoro a turni di cui all'art. 59 viene corrisposta nella misura del 6% e non compete la maggiorazione di cui all'art. 46, comma 6.

Chiarimento a verbale.

In relazione a quanto stabilito dal presente CCNL in materia di assetti e

livelli della contrattazione collettiva e di compiti e funzioni della RSU, si precisa che quando negli artt. 46, 46 bis e 47 si rinvia alla sede aziendale, è da intendere che il confronto tra le parti deve riguardare la verifica delle esigenze tecniche, organizzative e/o produttive che motivano una determinata gestione oraria e della corretta applicazione delle norme della contrattazione nazionale e /o territoriale.

Art. 48 - 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), art. 64, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 59.

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.

Fermo restando i limiti fissati dalle leggi vigenti ed in coerenza con gli orientamenti in tal senso previsti dalla Direttiva UE n. 104/93, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su 7 giorni continuativi, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente in periodi ultrasettimanali, non superiori a 14 giorni, previa verifica con le RSU o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori.

Art. 49 - Soste di lavoro.

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata.

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.

In caso di soste a cause meteorologiche l'operaio, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a trattenersi in cantiere per tutta la durata della sosta.

Per il predetto periodo di permanenza in cantiere l'operaio ha diritto alle integrazioni salariali secondo le norme di legge vigenti ed i criteri previsti dal successivo art. 50.

Qualora la sosta o le soste nel loro complesso superino le 2 ore nella giornata per il periodo di permanenza in cantiere, comprese le prime 2 ore, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la differenza tra il trattamento lordo di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe

percepito se avesse lavorato.

Art. 50 - Sospensione e riduzione di lavoro.

Nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia di CIG, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.

Nel caso di sospensione o riduzione di orario, ad esclusione della ipotesi di sospensione per fine lavoro, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge contestualmente alla retribuzione del mese.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione INPS, l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2, legge 6.8.75 n. 427.

La medesima procedura di conguaglio sarà altresì attuata, a far tempo dal 3.12.80, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per le somme anticipate ed inerenti a domande non ancora autorizzate, fermo restando l'obbligo per l'azienda di effettuare, una volta ottenuta l'autorizzazione, il pagamento delle somme stesse in quanto spettanti ai sensi di legge.

Dichiarazione comune.

Fermo restando l'obbligo di cui al comma 1 del presente articolo, le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione d'orario.

Le parti s'impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto. Le parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni prese dalle Commissioni competenti in ordine alle richieste di corresponsione delle integrazioni salariali.

Art. 51 - Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza.

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicabili, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria di cui alla tabella allegato A che forma parte integrante del presente contratto. I valori orari di paga base e della indennità di contingenza si ottengono dividendo per 173.

Per l'indennità di contingenza si applicano le disposizioni degli Accordi interconfederali e della legislazione vigente.

Art. 52 - Elemento economico territoriale.

Agli operai è corrisposto un elemento economico territoriale, così come previsto dall'art. 6, sub A), comma 3, lett. d).

Art. 53 - Lavori a cottimo.

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

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

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

- le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire al complesso degli operai a cottimo in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore al 23% oltre i minimi di paga base e indennità di contingenza;
- le tariffe di cottimo devono essere comunicate per iscritto all'operaio o, nel caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra, prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo ed affisse all'albo del cantiere, ove possibile.

Ad essi dovrà essere altresì comunicato:

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

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

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

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal comma 2 per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo di cui al comma 2, in

parti uguali nei periodi normali di paga. All'operaio saranno concessi acconti in misura non inferiore al 90% della retribuzione spettante maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia perde automaticamente la maggiorazione dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si applicano le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo contenute negli artt. 72 e 36 del presente contratto.

Art. 54 -Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro.

È vietata l'interposizione nel lavoro a cottimo e sono altresì vietate tutte le forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro.

È vietato il ricorso a prestazioni di lavoratori autonomi per l'esecuzione di lavorazioni edili e affini, quando non ricorrano le condizioni di cui all'art. 5 del presente contratto e comunque quando il fine sia quello di eludere le norme sul lavoro subordinato e le disposizioni della legge n. 1369/60.

Art. 55 - Ferie.

Gli operai hanno diritto per ogni anno d'anzianità conseguita presso la cooperativa ad un periodo di ferie pari a 4 settimane di calendario (160 ore di orario normale), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3), art. 57, del presente contratto.

All'operaio che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di 1/12 del periodo feriale intero sopra indicato, per ogni mese d'anzianità maturata presso l'impresa.

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

Per la determinazione dell'epoca del godimento delle ferie è da tenere presente che almeno il 50% del diritto maturato sarà goduto dall'operaio nel mese di agosto salvo inderogabili esigenze aziendali.

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, il calendario annuo di utilizzo delle ferie verrà definito come stabilito dagli artt. 6 e 47 del presente contratto.

La cooperativa anticiperà il trattamento economico per le ferie al momento del godimento, secondo modalità tecniche da definire territorialmente tra le parti stipulanti.

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. 56 - Gratifica natalizia.

Agli operai è dovuto un trattamento economico per gratifica natalizia corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 58.

Art. 57 - Festività.

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) Capodanno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
lunedì successivo alla Pasqua;
anniversario della Liberazione (25 aprile);
festa del Lavoro (1° maggio);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
S. Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
ricorrenza del S. Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

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

Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3), spettante all'operaio a norma di legge, è corrisposto direttamente dall'impresa, unitamente alla retribuzione del mese in cui cade la festività, nella misura di 8 ore degli emolumenti di cui al punto 3), art. 64, del presente contratto di lavoro.

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, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre 2 settimane.

Sul trattamento predetto vanno computate tutte le contribuzioni dovute alla Cassa edile.

Per le festività del 2 giugno e del 4 novembre, agli operai è corrisposto dalle imprese cooperative un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 3), art. 64.

Art. 58 - Accantonamenti presso la Cassa edile.

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 55) e

per la gratifica natalizia (art. 56) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 46 e (art. 46 ter sui lavori discontinui) effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3), art. 57.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo vanno accantonati da parte delle imprese presso la Cassa edile secondo quanto stabilito localmente dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Tali importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato nell'allegato E al presente contratto.

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

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

- eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- retribuzione e maggiorazione per lavoro normale festivo;
- maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- diaria e indennità di cui all'art. 61;
- premi ed emolumenti similari.

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

- indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto come già nei precedenti CCNL in relazione alle caratteristiche dell'industria edile dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 57.

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 66, comma 7, ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale nella misura del 18,5% lordo (allegato E).

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

Gli accordi integrativi locali potranno stabilire che l'obbligo di cui ai commi precedenti sia assolto dalle imprese in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento alla Cassa edile di un apposito contributo stabilito dagli accordi stessi e che potrà essere variato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione.

Gli accordi locali stabiliranno altresì le modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di

cui ai commi precedenti.

Nei casi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio la percentuale va computata sulla base dell'orario normale di lavoro effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio ovvero sulla base dell'orario normale di lavoro localmente in vigore qualora i lavori del cantiere siano totalmente sospesi.

Gli importi come sopra accantonati saranno corrisposti dalla Cassa edile agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni di cui sopra.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro all'operaio che ne faccia richiesta l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto gli importi accantonati presso la Cassa edile in base al presente articolo e dalla stessa non ancora liquidati all'operaio.

Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, s'intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 55 e 56, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

La disciplina medesima tiene altresì conto degli interventi della CIG, in caso di sospensione di lavoro per cause meteorologiche e di sospensione di lavoro in genere.

Art. 59 - 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. 46, 46 ter e 47 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8, RD 10.9.23 n. 1955 e dal RD 10.9.23 n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso secondo quanto previsto dalle norme di legge.

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 RSU ai fini di eventuali verifiche.

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

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino. Per lavoro festivo s'intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 57, 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	8%
6)	lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	10%
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	15%
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), art. 64; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci n. 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo la percentuale di cui alle voci n. 5 e 6.

A decorrere dall'1.7.01 la percentuale di cui al punto 6) è pari all'11%.

Art. 60 - Indennità per lavori speciali.

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 di cui al punto 3), art. 64 e per gli operai lavoratori a cottimo anche sul minimo contrattuale di cottimo.

Gruppo A) - Lavori vari.

		tab. unica naz.	situazioni extra
1)	lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la 1a mezz'ora (compresa la 1a mezz'ora)	4	5
2)	lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3)	lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti e normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	3	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 a 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	10	10

	condizioni di effettivo disagio		
	lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione con l'impianto di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
8)	lavori eseguiti in stabilimenti che producono o impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni d'elevata temperatura od 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
9)	lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
10)	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
11)	costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	22
12)	lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
13)	lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)	16	28
14)	lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
15)	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 esiste, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso	17	35
16)	costruzione di pozzi a profondità da m. 3,50 a 10	17	35
17)	lavori per fognature nuove in galleria	19	35
18)	spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3	20	35
19)	lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
20)	costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m.	22	40
21)	lavori in pozzi neri preesistenti	27	55
22)			

In situazione extra si trovano le seguenti province: Bologna, Ferrara,

Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna e Savona.

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

Gruppo B) - Lavori in galleria.

Agli operai addetti ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione un'indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Associazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro i valori massimi sotto indicati:

- a) per gli operai addetti al fronte di perforazione di avanzamento o allargamento, anche se addetti al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio: 46;
- b) per gli operai addetti ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifinitura di opere murarie, ai lavori per opere sussidiarie, al carico ed al trasporto nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione: 20;
- c) per gli operai addetti alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie: 18.

Fino a nuove determinazioni delle Associazioni a norma del comma precedente, restano in vigore le indennità percentuali previste per le singole circoscrizioni dal CCNL 28.11.69.

Nel caso in cui i lavori in gallerie si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi, gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%, gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre km. 3 dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

Quando vi è concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento supera i km. 5 dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

Nel caso di gallerie che si estendano 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 appropriate al caso di specie.

Gruppo C) - Lavori in cassoni ad aria compressa.

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione agli operai addetti ai lavori in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella:

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

Agli effetti dell'indennità da corrispondere la pressione indicata in atmosfere dal manometro applicato sui cassoni equivalente a quella sopra

espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in più o in meno, sino al 15% da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

Gruppo D) - Lavori marittimi.

- Operai imbarcati su natanti con o senza motore. Agli operai imbarcati su natanti con o senza motore che escono fuori da 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 su elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64 e da corrispondersi per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

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

Nel caso di una sola immersione di durata inferiore 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.

Gruppo E) - Costruzioni di linee elettriche e telefoniche.

Agli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche aeree o sotterranee, compresa la posa in opera dei conduttori non in tensione, è dovuta un'indennità nella misura del 15% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3), art. 64 per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

L'indennità assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti similari eventualmente in atto.

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

Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nel presente articolo, la questione sarà segnalata alle Associazioni territoriali per il deferimento alle Organizzazioni nazionali contraenti che decideranno sull'eventuale integrazione della disciplina nazionale.

Salvo impedimenti, le Organizzazioni nazionali si riuniranno entro 15 giorni dalla segnalazione con l'eventuale partecipazione delle Associazioni territoriali segnalanti.

Qualora le Organizzazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistono limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Associazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64.

L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i

quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 61 - Trasferta.

1) Norme generali.

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 6 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64, 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 km. 10 dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64 per ogni ora di effettiva lavoro.

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

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

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio e il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al comma 2.

* * * * *

A) Le parti convengono di effettuare una sperimentazione a livello regionale della disciplina della trasferta di cui al presente articolo, che sarà avviata a decorrere dall'1.7.00 sulla base dell'attuazione di quanto previsto dalla lett. B. Entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo di rinnovo del CCNL, le parti nazionali individueranno congiuntamente le regioni nelle quali effettuare la sperimentazione.

B) Le parti, in coerenza con l'Accordo stipulato il 20.1.00 tra ANCE, ANCPL-LEGACOOP, FEDERLAVORO e Servizi-CCI, AICPL-AGCI, FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL attinente il regolamento attuativo della disciplina della reciprocità, anche in attuazione dell'art. 37, legge n. 109/94, sono impegnate a promuovere la partecipazione delle Associazioni cooperative firmatarie il presente CCNL a CNCE. Nel presupposto che si realizzi quanto previsto nel comma precedente, le

parti sottoscritte demandano a CNCE:

- di realizzare e rendere operativo, il progetto di informatizzazione delle Casse edili, in modo da costituire una rete attraverso la quale le Casse stesse siano in grado di collegarsi automaticamente per realizzare lo scambio dei dati con particolare riferimento alle denunce ed ai versamenti per gli operai in trasferta;
- di predisporre modelli unici di denuncia mensile e di versamento delle contribuzioni e accantonamenti che dovranno essere approvati dalle parti nazionali sottoscritte e adottati da tutte le Casse edili.

C)

a) Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e del 50% del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed elemento economico territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

b) L'impresa che esegue lavori fuori della propria circoscrizione mantiene la propria iscrizione e quella degli operai in trasferta presso la Cassa edile di provenienza.

c) L'impresa è tenuta a comunicare, anche con riferimento all'art. 18, legge 19.3.90 n. 55, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi, l'elenco nominativo degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere essi operano. Tale comunicazione è aggiornata con periodicità mensile.

d) La Cassa edile di provenienza documenta alla Cassa edile del luogo d'esecuzione dei lavori il numero delle ore, l'importo dei salari ad essa denunciati nonché i versamenti effettuati dall'impresa per ciascun operaio in trasferta ai fini del successivo punto e), trasferendo alla Cassa del luogo d'esecuzione l'importo delle quote territoriali di adesione contrattuale afferenti gli operai in trasferta.

e) In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori di rilasciare, su richiesta dell'impresa o del committente, il certificato di regolarità contributiva sulla base dei criteri definiti dalle parti nazionali sottoscritte nonché sulla base della documentazione per gli operai in trasferta rilasciata dalla Cassa edile di provenienza in applicazione del punto d).

D) In caso di divergenze interpretative tra Casse edili o singole imprese e Cassa edile, la questione è rimessa alla decisione di CNCE.

E) La disciplina della trasferta contenuta nella lett. C del presente accordo sarà tempestivamente portata all'esame del Ministero del lavoro agli effetti dell'osservanza dell'art. 18, legge 19.3.90 n. 55, anche al fine di rendere applicabile la presente normativa in via anticipata rispetto alla generalità del territorio per le circoscrizioni territoriali informatizzate e poste in rete al livello centrale e tra di loro. Le parti s'incontreranno al termine di un anno dall'avvio della sperimentazione, al fine di valutare l'esito della stessa ed assumere le conseguenti determinazioni.

F) in attesa che si realizzi la partecipazione delle associazioni cooperative a CNCE, quanto demandato nei punti precedenti del presente Protocollo a CNCE stessa, è temporaneamente affidato alle parti firmatarie il presente CCNL. In attesa che si realizzi la partecipazione di cui sopra rimane ferma la Clausola di salvaguardia di cui all'art. 61, lett. A),

CCNL 6.7.95.

* * * * *

In attesa che quanto sopra concordato abbia completa efficacia e validazione su quanto previsto dal punto E, la disciplina da applicare rimane quella del CCNL 6.7.95 che qui di seguito si riporta:

Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dal l'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

Nel caso di cantieri per i quali sia prevista una durata superiore a 3 mesi, l'impresa dovrà iscrivere l'operaio in trasferta alla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori a decorrere dal 2° periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta, sempreché l'operaio in tale 2° periodo di paga sia in trasferta per l'intero mese.

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

Nell'ipotesi di cui ai 2 commi precedenti gli adempimenti dell'impresa per l'operaio in trasferta sono posti in essere verso la Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori, sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento ivi vigenti.

Restano comunque iscritti alla Cassa edile di provenienza gli operai dipendenti dalle imprese dei seguenti settori: costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura. Le Associazioni stipulanti, su proposta di CNCE, possono integrare la suddetta elencazione.

L'impresa è tenuta a dare comunicazione, anche con riferimento all'art. 18, legge 19.3.90 n. 55, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi. Inoltre le parti convengono che l'impresa è tenuta a comunicare alla suddetta Cassa l'elenco degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere operano gli operai in trasferta. Tale comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla Cassa edile di provenienza.

Nei casi di cui al comma precedente, l'impresa è tenuta anche a documentare alla Cassa edile nella cui zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate e i conseguenti versamenti effettuati presso la Cassa edile di provenienza per gli operai in trasferta. In mancanza, su richiesta della Cassa edile della zona in cui si svolgono i lavori, la Cassa edile di provenienza è tenuta a fornire la documentazione di cui al comma precedente.

In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori di

rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta dell'impresa o del committente. Nei casi di cui ai commi 8 e 11, il certificato di regolarità contributiva è rilasciato dalla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori sulla base dell'attestazione di tale regolarità per gli operai in trasferta emessa dalla Cassa edile di provenienza.

Clausola di salvaguardia di cui all'art. 61, punto a), CCNL per i lavoratori delle cooperative edili del 9.2.00.

Fermo restando che la presente normativa si applica in sostituzione di quella di cui al CCNL 1.3.91, subordinatamente alla garanzia del riconoscimento ai lavoratori delle condizioni economico-normative discendenti dalla contrattazione collettiva di riferimento, le parti convengono che, trascorsi i termini delle verifiche previste nel protocollo sul sistema delle Casse edili di cui all'art. 73 e comunque entro e non oltre il 31.12.00, procederanno ad un riesame per l'armonizzazione della materia in oggetto al fine di rispondere alle esigenze di piena applicazione del contratto di lavoro per le imprese cooperative.

2) Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario.

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

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

Resta stabilito che all'operaio addetto al lavoro d'armamento ferroviario - qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto - è corrisposta un'indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64, per ogni ora d'effettivo lavoro.

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

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

Art. 62 - Trasferimenti.

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 comportare 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 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, d'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 d'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 comunque di 3 mesi.

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 compri 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 di rapporto di lavoro.

In caso di decesso dell'operaio entro 2 anni dal trasferimento, l'impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l'operaio prestava servizio prima del trasferimento, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

Art. 63 - 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 ed 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.

Le stesse Associazioni potranno peraltro rivedere la misura delle indennità di cui sopra.

Restano confermate le indennità dovute agli operai per lavori eseguiti in zona malarica. Tali indennità spettano soltanto agli operai che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, le indennità di cui al comma 3 del presente articolo sono dovute anche agli operai che, a seguito di licenziamento, vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra impresa sul posto. Tali indennità verranno conservate in caso di successivo trasferimento in altra zona riconosciuta anche essa come malarica.

Le località da considerarsi zone malariche sono quelle dove le competenti Autorità sanitarie applicano le disposizioni di legge sulla prevenzione dell'endemia malarica.

Art. 64 - Elementi della retribuzione.

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

- 1) Minimi di paga base oraria: S'intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.
- 2) Paga base oraria di fatto: S'intende la paga attribuita all'operaio 'ad personam' (minimo contrattuale più eventuale superminimo).
- 3) Ai fini dell'applicazione degli artt. 48, 59, 60, 61, 68, 69, debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:
 - a) per gli operai che lavorano ad economia:
 - paga base di fatto;
 - indennità di contingenza;
 - ex-indennità territoriale di settore;
 - b) per gli operai che lavorano a cottimo:
 - paga base di fatto;
 - indennità di contingenza;
 - ex-indennità territoriale di settore;
 - utile minimo contrattuale di cottimo (23% di cui all'art. 53);
 - utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 58, 59, 72 del presente contratto.
- 4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 58 e 72 devono essere assunti a base di calcolo gli elementi della retribuzione di cui al punto 3), lett. a).
- 5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 10, 19, 24, 43, 45, 49, 53, 57 e 72, oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3), lett. a), deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Art. 65 - Modalità di pagamento.

Il periodo di paga è di norma mensile, anche se può essere: settimanale, quindicinale e quattordicinale.

Conseguentemente l'erogazione della retribuzione spettante dovrà avvenire ai sensi di legge in relazione al periodo di paga adottato.

Quando il periodo di paga sia disposto quindicinalmente, quattordicinale o mensilmente, a richiesta dell'operaio, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione netta e dell'assegno per il nucleo familiare.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo della retribuzione spettante deve avvenire non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui la retribuzione stessa 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 delle cooperative e dei lavoratori.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si permetterà 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.

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. 66 - Trattamento in caso di malattia.

In caso di malattia l'operaio non in prova ha il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 15 mesi consecutivi.

Trascorso questo periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al TFR. Ove l'impresa non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cade ammalato in periodo di preavviso ha diritto al TFR a norma dell'art. 36 del presente contratto - fatti salvi i termini di maturazione fissati dal comma 1, art. 1, legge n. 297/82 - e alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

La cooperativa anticipa il trattamento economico sia per la parte dell'istituto sia per la parte a carico delle Casse edili, con diritto di recupero presso gli istituti medesimi secondo i criteri di cui all'allegato C ovvero secondo le modalità di legge.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di ferie, permessi retribuiti e gratifica natalizia, nella misura e con le modalità indicate di quanto corrisposto da INPS, salva l'ipotesi di cui al comma 8 dello stesso articolo.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa cooperativa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per un 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 previsti dal CCNL 5.7.95.

A decorrere dall'1.10.00, i suddetti coefficienti diventeranno i seguenti:

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi i 7 giorni: 0,5495;
- b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi i 14 giorni: 1,0495;
- c) dal 4° al 20° giorno per le giornate indennizzate da INPS: 0,3795;
- d) dal 21° al 180° giorno per le giornate indennizzate da INPS: 0,1565;
- e) dal 181° giorno al 270° giorno per le sole giornate non indennizzate da INPS: 0,5495.

Per gli apprendisti il coefficiente per le giornate non indennizzate da INPS è pari a 0,5495.

Nei casi di malattia di durata inferiore ai 7 giorni, per i quali è previsto il solo accantonamento (18,5%), l'impresa corrisponderà direttamente all'operaio il 4,95% della retribuzione non più accantonato.

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

In caso di ricaduta della stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta da INPS vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa di INPS medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale convenuto.

Per i casi di Tbc, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni territoriali; sono altresì fatte salve le normative definite sulla materia di cui al presente articolo a livello territoriale nonché le disposizioni regolamentari disposte dalla Cassa edile qualora non costituiscano condizioni inferiori rispetto al presente articolo.

Art. 67 -Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

In caso d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisce 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 all'indennità sostitutiva del preavviso e al TFR fatti salvi termini di maturazione stabiliti dal comma 1, legge n. 297/82.

L'operaio che s'infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione d'anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro s'intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto all'operaio di percepire il TFR spettante a norma dell'art. 36 fatti salvi i termini di maturazione dal comma 1, art. 1, legge n. 297/82.

Per il trattamento economico dovuto in caso d'infortunio o di malattia professionale dagli istituti assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assicurazione per infortuni o malattia professionale degli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie e gratifica natalizia, permessi retribuiti, nei limiti, nella misura e con le modalità indicate nell'art. 58 del presente contratto, per differenza e ad integrazione di quanto corrisposto da INAIL salva l'ipotesi di cui al comma 8 dello stesso articolo.

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

La cooperativa anticipa il trattamento economico sia per la parte a carico INAIL sia per la parte a carico delle Casse edili, con il diritto di recupero presso gli istituti medesimi.

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 a erogare 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'indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per 7 dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti previsti dal CCNL 5.7.95.

A decorrere dall'1.10.00, i suddetti coefficienti diventeranno i seguenti:

- a) dal 4° al 90° giorno di assenza: 0,2538
- b) dal 91° giorno in poi: 0,0574.

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

comprese le domeniche.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per 7 dell'orario settimanale convenuto.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni territoriali; sono altresì fatte salve le normative definite sulla materia di cui al presente articolo a livello territoriale nonché le disposizioni regolamentari disposte dalla Cassa edile qualora non costituiscano condizioni inferiori rispetto al presente articolo.

Nel caso di carenza d'intervento di INAIL, l'accordo in esame prevede che l'impresa corrisponderà direttamente all'operaio il 4,95% della retribuzione non più accantonata.

NORMA COMUNE

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 31 - nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia, dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Art. 68 - Congedo matrimoniale.

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui l'accordo interconfederale stipulato il 31.5.41.

Peraltro, all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi, decorrenti dal 1° giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se avviene in giornata feriale. Per detto periodo spetta il trattamento economico di cui al punto 3), art. 64, per 72 ore.

All'operaio che abbia maturato presso la stessa impresa un'anzianità ininterrotta di servizio di almeno 12 mesi compiuti viene concesso un periodo di congedo della durata di giorni 12 consecutivi, fermo restando il criterio della decorrenza indicato al comma precedente, con diritto al trattamento economico di cui al punto 3, art. 64, per 88 ore.

L'impresa deve anticipare all'operaio la somma corrispondente alle giornate di congedo spettanti, subordinatamente all'espletamento da parte dell'interessato degli adempimenti richiesti da INPS, e ha diritto di recuperare dall'Istituto medesimo la parte che questo ha per legge a proprio carico.

Art. 69 - Anzianità professionale edile.

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

Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione

di tali benefici sono previsti nel regolamento allegato al presente contratto del quale forma parte integrante.

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo a carico dei datori di lavoro, la cui misura sarà stabilita in relazione alle esigenze della gestione con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo viene computato su tutte le ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate, sugli elementi di cui al punto 3, art. 64, e sul trattamento delle festività di cui all'art. 57.

Art. 70 - Conservazione degli utensili.

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

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

Per l'approvvigionamento degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve fare capo al personale appositamente incaricato dall'impresa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, deve essere riconsegnato al personale incaricato dall'impresa quanto si è ricevuto in consegna temporanea. L'operaio risponderà e l'impresa potrà valersi sulle sue competenze - delle perdite del materiale e/o degli attrezzi a lui affidati, che siano a lui imputabili, sempreché sia stato messo in grado di custodirli.

Art. 71 - Custodia degli indumenti, dei cicli e motocicli.

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 degli indumenti, dei cicli e motocicli. In esso l'operaio deve avere la possibilità di provvedere al cambio degli abiti normali con quelli da lavoro, prima e dopo l'orario lavorativo.

L'impresa deve provvedere a far richiudere il locale predetto e ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza degli indumenti personali, dei cicli e motocicli lasciati dagli operai.

Resta fermo che i locali debbono essere sempre tenuti secondo le norme igieniche.

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 degli indumenti e dei mezzi suddetti.

L'impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti commi quando sussistano obiettive condizioni di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui trattasi.

Art. 72 - Preavviso.

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 edile, è stabilito in una settimana di calendario 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.

Ai sensi dell'art. 2118 CC, in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 4, art. 64) 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.

Art. 73 - Casse edili.

a) Le Casse edili, istituite territorialmente, sono lo strumento per l'attuazione, per le materie di cui appresso, dei contratti e accordi collettivi, stipulati fra AICPL, ANCPL, FEDERLAVORO e Servizi e FeNEAL, FILCA e FILLEA, nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

I riferimenti alle Casse edili contenuti nel presente contratto riguardano esclusivamente le Casse edili costituite a norma del comma precedente.

Eventuali pattuizioni assunte da una o più delle Organizzazioni predette, al di fuori della contrattazione collettiva di cui al comma 1, non determinano effetti nei confronti delle Casse edili previste dalla presente disciplina.

L'organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alle Casse edili sono definiti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui al comma 1 e, nell'ambito di questi, dagli accordi stipulati tra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Casse edili stabiliti per le imprese cooperative e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammesso il parziale adempimento.

Le Organizzazioni territoriali predette determinano la misura del contributo entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64.

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico delle imprese cooperative e per 1/6 a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dall'impresa cooperativa sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa edile.

La Cassa edile è amministrata da un Consiglio d'amministrazione nominato in misura paritetica dalle Associazioni territoriali delle cooperative da un lato e, dall'altro, dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione e il movimento dei fondi della Cassa edile deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale.

Le prestazioni della Cassa edile sono stabilite dagli accordi nazionali stipulati dalle associazioni nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni cooperative e dei lavoratori delle predette Associazioni nazionali.

Le prestazioni demandate agli accordi locali sono concordate dalle Organizzazioni territoriali di cui al comma precedente nei limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Consiglio d'amministrazione. Le regolamentazioni per le prestazioni, nazionali e territoriali, sono portate a conoscenza delle Casse edili per l'automatica e integrale applicazione.

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

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

I bilanci delle Casse edili debbono essere approvati entro 6 mesi dalla scadenza dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo successivo.

I bilanci consuntivi situazione patrimoniale e conto economico - accompagnati dalla relazione del Presidente della Cassa edile e dalla relazione del Collegio sindacale, sono di norma trasmessi, entro 30 giorni dalla loro approvazione, alle Organizzazioni territoriali cooperative e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Nei 30 giorni successivi alla trasmissione di cui al comma precedente le Organizzazioni territoriali s'incontreranno per esprimere la loro valutazione, redigendo e sottoscrivendo un apposito verbale.

Il verbale deve essere trasmesso, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, al Presidente della Cassa edile il quale ne darà lettura al Consiglio d'amministrazione in occasione della 1a riunione dello stesso.

b) Con l'iscrizione alla Cassa edile, le imprese cooperative e gli operai sono vincolati al rispetto del presente CCNL, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo, nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa stessa, con l'impegno di osservare integralmente, anche in applicazione di quanto previsto dall'art. 39, gli obblighi e oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi. La Cassa edile, nelle occasioni e con le modalità stabilite localmente dalle Associazioni di cui al comma 1, lett. a), raccoglierà dalle cooperative e dagli operai che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni della medesima, una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi.

c) Le parti, nel quadro dell'accordo di reciprocità siglato il 20.1.00 (allegato F) s'impegnano:

-
- ad attuare, entro il 30.6.00, un sistema informatico a rete per il collegamento tra le Casse edili;
- predisporre, entro il 30.4.00, i modelli unici di denuncia mensile e il modello di versamento delle contribuzioni e accantonamenti, nonché per il rilascio delle certificazioni di regolarità contributiva, che dovranno essere approvati dalle parti nazionali sottoscritte e adottati entro il termine del 31.5.00.

Dichiarazione a verbale.

Le Associazioni e Organizzazioni nazionali firmatarie, riconoscendo l'importanza delle prestazioni assistenziali e dei servizi delle Casse edili, riaffermano l'obiettivo comune di pervenire, su tutto il territorio nazionale, a Casse edili uniche per tutto il settore gestite con la partecipazione delle Associazioni imprenditoriali e OOSS firmatarie dei CCNL operanti nel settore delle costruzioni.

Quanto sopra ha anche la finalità di estendere la tutela contrattuale dei lavoratori e di realizzare condizioni di perequazione dei costi per le imprese.

I principi sopra esposti comporteranno, nell'ambito del sistema di Casse edili e anche attraverso la revisione degli statuti delle Casse medesime:

- la realizzazione di una gestione unitaria di un unico sistema di Casse edili;
- il riconoscimento dell'autonomia contrattuale delle parti;
- l'uniformità dei trattamenti erogati ai lavoratori con conseguente armonizzazione delle aliquote contributive per perseguire la parità di costi tra le imprese;
- la riconoscibilità delle rappresentanze degli organismi paritetici di gestione che affermi le caratteristiche territoriali di presenza delle imprese associate;
- la lotta all'evasione e al lavoro nero, al fine di combattere la concorrenza sleale o le infiltrazioni malavitose del settore, attraverso procedure che penalizzino le dichiarazioni anomale e gli utilizzi d'orario di lavoro palesemente non credibili.

Art. 74 - Quote sindacali e di adesione contrattuale.

Le cooperative opereranno mensilmente le trattenute dei contributi sindacali se ne avranno ottenuto delega individuale firmata dal lavoratore interessato. Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo dello stesso.

Le Organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto convengono sulla istituzione a livello territoriale di una quota di adesione contrattuale da trattenere a tutti i lavoratori e datori di lavoro tramite le Casse edili.

Le modalità di riscossione ed il relativo importo verranno definiti a livello provinciale dalle Associazioni territoriali.

Le Organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto confermano l'aliquota dello 0,15% quale quota nazionale di adesione contrattuale da trattenere a tutti i lavoratori e datori di lavoro tramite le Casse edili.

La base imponibile per il calcolo dello 0,15% è costituita dall'1.2.88 dalla retribuzione del punto 3), art. 64, maggiorata del 23%.

Le Casse edili effettueranno i versamenti delle quote suddette sui c/c indicati dalle OOSS nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto.

La maggiorazione del 23% della base di calcolo sarà attuata anche per le quote territoriali di adesione contrattuale solo con accordo fra le competenti OOSS aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Dall'1.10.00 a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,15 degli elementi della retribuzione di cui al punto 3, art. 64, maggiorato del 18,5% e del 4,95%, per i datori di lavoro e in egual misura a carico degli operai.

Art. 75 - Formazione professionale.

Le Associazioni cooperative e le OOSS firmatarie riaffermano la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione dei lavoratori dell'edilizia per affinare e perfezionare le capacità tecniche degli stessi, per migliorare la qualità del lavoro e le

capacità tecnico-produttive delle imprese.

Le Associazioni e Organizzazioni territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza cureranno l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo all'istituzione di apposito ente scuola od al potenziamento di quello esistente. Le Associazioni cooperative e le OOSS firmatarie riaffermano il loro impegno (come per le Casse edili e altri enti paritetici) a pervenire ad enti scuola unitari gestiti con la partecipazione di tutte le Associazioni imprenditoriali e OOSS nazionali firmatarie dei CCNL.

A tale scopo le parti, a livello nazionale e territoriale, promuoveranno ognuna per conto proprio e/o congiuntamente, iniziative atte a realizzare intese che consentano l'attuazione di quanto indicato al comma precedente.

Gli enti scuola realizzeranno i loro scopi mediante l'istituzione di scuole professionali edili e laddove queste per obiettive accertate difficoltà non possono organizzare corsi in proprio, questi potranno essere affidati - sotto il controllo degli enti scuola stessi ad istituti professionali esistenti nel rispettivo ambito territoriale.

Al relativo finanziamento verrà provveduto con il contributo a carico delle cooperative, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione e di cui al punto 3), art. 64.

Tali Enti saranno amministrati da un Consiglio d'amministrazione paritetico da nominarsi dalle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti sulla base di un apposito regolamento i cui principi verranno fissati dalla Commissione paritetica di cui al quartultimo comma. Il Consiglio d'amministrazione nominerà il Presidente nella persona di un rappresentante delle cooperative, il Vice Presidente nella persona di un rappresentante dei lavoratori.

Le Organizzazioni territoriali delle cooperative e lavoratori stabiliranno in armonia con i principi su esposti le norme statutarie che dovranno regolare l'esercizio degli Enti-Scuola.

Le clausole difformi degli statuti esistenti alla data di entrata in vigore del presente contratto dovranno essere adeguate secondo i principi sopra esposti. I programmi di attività saranno predisposti nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio e portati a conoscenza delle Associazioni territoriali prima della loro approvazione.

Gli Enti-Scuola in questione, in linea di massima e in relazione alle necessità e possibilità, potranno essere provinciali o interprovinciali.

I corsi dovranno essere indirizzati alla prima formazione di giovani che entrano nel settore; alla qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento di operai impiegati, tecnici e quadri, secondo le esigenze del mercato del lavoro.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di addestramento professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali. I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti per lo svolgimento delle mansioni oggetto dell'addestramento dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico alle lavorazioni di cantiere ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerente alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di addestramento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello del 1° livello e saranno loro

applicabili, salvo che per la durata, le norme di cui all'art. 43.

Le norme di cui sopra, escluse quelle di cui all'art. 43, valgono anche per i lavoratori già in servizio che presentano l'attestato anzidetto.

Le Associazioni territoriali potranno concordare localmente eventuali opportuni incentivi per stimolare le imprese ad avviare operai ai corsi professionali, gestiti dagli Enti-Scuola, ed incoraggiare gli operai medesimi a frequentarli.

Le parti convengono di istituire un organismo paritetico, a livello nazionale, con la funzione di promuovere e coordinare l'attività di addestramento svolta dagli Enti-Scuola territoriali, di armonizzare i programmi e gli indirizzi didattici e di assumere in genere ogni idonea iniziativa atta a favorire l'istruzione professionale.

Dichiarazione a verbale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 75 del CCNL, le Associazioni cooperative esprimono esplicito interesse per i contenuti dell'intesa raggiunta in materia di formazione professionale dall'accordo di rinnovo OOSS ANCE del 29.1.00 e pertanto ne determineranno le condizioni attuative compatibili con il sistema cooperativo.

Art. 76 - Commissione tecnica nazionale.

Viene istituita una Commissione tecnica paritetica a livello nazionale per:

- a) lo studio dei problemi attinenti la disciplina del lavoro a cottimo, le retribuzioni ad incentivo e gli strumenti idonei allo scopo, nell'ambito del contratto di lavoro, avente riguardo anche alle esperienze e alle realizzazioni di altri paesi, nonché alle diverse situazioni esistenti territorialmente in Italia. La Commissione potrà promuovere sperimentazioni in talune circoscrizioni territoriali di comune accordo con le Associazioni locali;
- b) l'esame delle questioni di interpretazione della disciplina sul divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro e nell'impiego della mano d'opera negli appalti e nei subappalti di cui agli artt. 5 e 54 del presente contratto;
- c) l'esame delle situazioni segnalate ai sensi del penultimo comma dell'art. 60.

Art. 76 bis - Aspettativa.

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per 1 sola volta all'anno, un periodo d'aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

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

L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della Cassa edile il periodo d'aspettativa concesso e le relative motivazioni.

In tali casi è consentita, ai sensi della legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale a contratto determinato per sostituire i lavoratori assenti.

Il numero dei dipendenti assunti ai sensi del comma precedente non può superare il numero dei lavoratori in aspettativa e comunque non può superare il 5% del numero dei lavoratori occupati.

Per le aziende che occupano meno di 20 dipendenti non può essere assunto a termine, ai sensi del comma precedente, più di un lavoratore.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte II - REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI E PER I QUADRI

Art. 77 - Assunzione e documenti.

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

- 1) data di assunzione;
- 2) categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- 5) trattamento economico iniziale.

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

- 1) carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) certificato comprovante eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni;
- 4) documenti comprovanti il diritto agli assegni per il nucleo familiare all'assegno integrativo;
- 5) dichiarazione comprovante il diritto alla detrazione di imposta;
- 6) codice fiscale.

Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari ed agli effetti delle detrazioni d'imposta.

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

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato deve dichiarare all'impresa la sua residenza ed il domicilio e gli eventuali cambiamenti.

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

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

Per quanto riguarda il libretto si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In adempimento a quanto previsto dalla legge 23.7.91 n. 223, art. 25, comma 2, le parti concordano che le assunzioni effettuate per le qualifiche rientranti nei profili professionali previsti dalla presente CCNL per i livelli 4°, 5°, 6°, 7°, 8°. non sono da computarsi ai fini del calcolo della riserva del 12% prevista dalla legge 23.7.93 n. 223, art. 25, comma 1.

Art. 78 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a: 5 mesi di calendario per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello, 3 mesi di calendario per gli impiegati di 5° livello e 2 mesi di calendario per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

Il suddetto periodo di prova deve risultare da apposita lettera d'assunzione. Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, fatta eccezione per le situazioni indicate al comma successivo.

In caso di malattia il periodo di prova resta sospeso per tutta la durata della malattia e verrà ripreso a guarigione avvenuta fino al compimento del periodo prefissato. Se però la malattia ha una durata superiore al periodo di prova, il rapporto può essere risolto al momento in cui viene superato tale periodo, senza preavviso né indennità.

Nel caso invece d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica, dopodiché sarà ripreso fino al compimento dell'eventuale periodo ancora mancante.

Durante l'assenza per malattia, per infortunio sul lavoro o per malattia professionale non è dovuto all'impiegato alcun trattamento economico.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono tra 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 1a o la 2a quindicina del mese stesso.

L'impiegato che in epoca precedente di non oltre 1 anno abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dall'effettuare il periodo di prova. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato s'intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data d'inizio del periodo di prova stesso.

Art. 79 - Orario di lavoro.

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 13, legge 4.7.97 n. 196.

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

retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 90 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle RSU ai fini d'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%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 7 e 8 dell'art. 80.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione.

La cooperativa deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti gli impiegati interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora d'inizio e di termine del lavoro, nonché l'orario e la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

L'impiegato usufruirà di permessi annui individuali pari a 88 ore dall'1.1.94.

I permessi individuali di cui sopra maturano in relazione all'anzianità di servizio successiva all'1.1.94 con gli stessi criteri di cui al comma 4, art. 85, e sono da godere di norma per gruppi di 8 ore.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, con i criteri di cui al comma 3, art. 85.

Per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere, i permessi individuali annui sono pari nell'anno a 48 ore a decorrere dall'1.1.94.

Agli impiegati di cui al comma 10 del presente articolo spettano inoltre 40 ore annue complessive di riduzione dell'orario, da utilizzare con le modalità di cui all'art. 46 bis.

I criteri di maturazione dei permessi e delle riduzioni d'orario di cui ai precedenti commi 10 e 11, sono previsti dal comma 8.

La presente regolamentazione assorbe il trattamento relativo alle festività soppresse di cui all'art. 1, legge n. 54/77 e al successivo DPR n. 792/85.

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

Art. 80 - Elementi del trattamento economico globale.

Gli elementi che possono concorrere a formare il trattamento economico globale dell'impiegato sono i seguenti:

- 1) stipendio minimo mensile - allegato A;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) ex-premio di produzione territoriale;
- 4) superminimo collettivo;
- 5) superminimo 'ad personam' di merito;
- 6) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (art. 82);
- 7) indennità di funzione Quadri (art. 15);

- 8) aumenti periodici d'anzianità (art. 83);
- 9) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 10) provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- 11) indennità di cassa e di maneggio di denaro (art. 86);
- 12) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria (art. 88);
- 13) indennità di zona malarica (art. 89);
- 14) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di
- 15) quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche in misura forfettaria;
- 16) rateo della 13^a mensilità (art. 96);
- 17) rateo del premio annuo (art. 97);
- 18) rateo premio di fedeltà (art. 98);
- 19) elemento economico territoriale.

Per stipendio di fatto s'intende la somma mensilmente corrisposta per i titoli di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 7 e 8.

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

Lo stesso divisore si utilizza per detrarre le ore non effettuate né retribuite nel mese e per il pagamento delle ore supplementari e straordinarie. Per l'indennità di contingenza si applicano le disposizioni degli accordi interconfederali e della legislazione vigente.

Art. 81 - Elemento economico territoriale.

Agli impiegati è corrisposto un elemento economico territoriale, così come previsto dall'art. 6, sub A), comma 3, lett. d).

Art. 82 - Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario.

Le parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 962, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro quello preposto alla Direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2, RD 10.9.23 n. 1955).

Al personale di cui sopra potrà essere riconosciuta un'indennità definita in una percentuale variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 35%, da definirsi su un massimo di 4 livelli e da calcolarsi su stipendio minimo mensile e contingenza in vigore alle singole scadenze di paga.

Detta indennità sarà definita e concordata tra le Organizzazioni aziendali e/o territoriali aderenti alle parti contraenti in relazione alla disponibilità richiesta ed effettivamente espressa nello svolgimento delle funzioni attribuite.

È in facoltà della cooperativa dedurre l'importo della suddetta indennità da eventuali superminimi, sempre che questi siano stati fissati allo

stesso titolo in considerazione della particolare natura del ruolo.

La presente normativa decorre dall'1.7.87.

Art. 83 - Aumenti periodici di anzianità.

A decorrere dall'1.1.80 l'impiegato ha diritto, per ogni biennio d'anzianità di servizio maturato presso una stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), a 1 scatto biennale per un massimo di 5 scatti secondo i valori mensili (in lire) sotto indicati per ciascun livello:

- Imp. liv. 8°: 32.000
- Imp. 7°: 27.000
- Imp. 6°: 24.874
- Imp. 5°: 20.255
- Imp. 4°: 18.620
- Imp. 3°: 17.412
- Imp. 2°: 15.919

Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici d'anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio al livello superiore l'importo degli scatti maturati sarà mantenuto in cifra fissa e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nel nuovo livello fermo restando il numero massimo di 5 scatti di cui al comma 1.

Nota a verbale.

Per gli impiegati in forza al 31.7.79 resta in vigore il numero di 16 scatti biennali d'anzianità previsto dal CCNL 15.4.76, calcolati, per gli scatti maturati dall'1.1.80, negli importi di cui al comma 1. Comunque il numero di scatti d'anzianità maturabili non potrà essere superiore a 16, fermo restando quanto previsto all'ultimo comma del suddetto articolo.

Gli scatti già maturati al 31.12.79 sono stati mantenuti in cifra negli importi in vigore alla stessa data ed incrementati, ognuno, a decorrere dall'1.1.80 di £. 5.000.

Con decorrenza 1.7.79 è soppresso il comma 3, art. 55, CCNL 2.3.76.

Art. 84 - 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 del 25 aprile e del 1° maggio;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio);

- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) giorno successivo alla S. Pasqua;
- 4) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);
- 5) Ognissanti (1° novembre);
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) S. Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre);
- 9) S. Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

Saranno altresì considerate festive le giornate che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero in seguito stabilite.

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.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e c) si applicano le norme dell'Accordo interconfederale 3.12.54. Peraltro l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 1 del predetto accordo, sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per 25.

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

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

Per le festività del 2 giugno e 4 novembre, di cui alla legge n. 54/77, si applica il trattamento di cui al comma 4 del presente articolo.

Art. 85 - 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), art. 84.

Per giorni lavorativi s'intendono quelli non festivi compresi tra il lunedì e il venerdì.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'1 al 14 dell'art. 80.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

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

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, ed in via del tutto eccezionale non sia possibile far godere all'impiegato tutto o parte del periodo di ferie, l'impresa è tenuta a versargli un'indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie (comma 4). Tale indennità va corrisposta entro i 12 mesi successivi alla scadenza dell'anno solare di maturazione delle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal comma 2, art. 95, con decorrenza dal 1° giorno successivo allo scadere dei 12 mesi.

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 quota giornaliera da corrispondere all'impiegato in caso di ferie non godute, è pari a 1/25 della retribuzione mensile di cui al comma 3.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nella seguente ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario.

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

Chiarimento a verbale.

Si riconferma il maggior periodo di ferie - rispetto a quanto stabilito al comma 1 - per quelli impiegati che avevano conseguito tale diritto in forza dell'art. 68, CCNL 2.3.76.

Art. 86 - 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. 87 - 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, ecc.) deve essere corrisposto un rimborso chilometrico da concordare tra le parti.

Art. 88 -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, 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 da CCNL e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio.
Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7, art. 80;
- b) per lavori in galleria: un'indennità di £. 50.000 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 per altri motivi specifici.

Art. 89 - 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 od in cifra, stabilito dai CCNL per gli operai.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 80.

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 dell'endemia malarica.

Art. 90 - 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 all'art. 79 del presente contratto. Le maggiorazioni per

lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8, RD 10.9.23 n. 1955 e dal RD 10.9.23 n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso secondo quanto previsto dalle norme di legge.

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 1a decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita.

Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 CC e ss. in materia di prescrizione.

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

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

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

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 e 9 dell'art. 80.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 7 e 8 dell'art. 80.

Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente ed 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.

A decorrere dall'1.7.01 la percentuale di cui al punto 5 è pari all'11%.

Art. 91 - Trasferta.

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

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- nel caso di pernottamento fuori sede, un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio);
- se non vi è pernottamento fuori sede ma la missione si protrae per l'intera giornata, un'indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto;
- se l'impresa provvede all'alloggio e/o al vitto, in luogo del predetto 15%, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Qualora l'impresa non provveda all'alloggio e al vitto, potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera onnicomprensiva a titolo forfettario.

Art. 92 - Trasferimento.

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di 20 giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento abbia come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso e al TFR previsto dall'art. 36.

Qualora peraltro l'impiegato comproui di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, prima di procedere al suo licenziamento. Nel caso si debba procedere al licenziamento, l'impiegato ha diritto al preavviso ed al TFR di cui all'art. 36. All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo preventivamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso previamente concordato nei limiti normali delle spese di viaggio, di vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

- se senza familiari a carico: un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 80;
- se con familiari a carico: un'indennità di trasferimento commisurata a 1 mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 80.

Verrà inoltre corrisposta dall'impresa un'indennità supplementare pari all'importo di 5 giornate degli elementi di cui sopra per ogni componente il nucleo familiare che con lui si trasferisce.

Qualora per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.

All'impiegato che chiedi il trasferimento non compete alcuna indennità né rimborso spese.

All'impiegato che viene trasferito per esigenze dell'impresa, e che entro 10 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 trattamento economico come sopra precisato, purché il rientro avvenga entro 3 mesi dalla risoluzione del rapporto d'impiego.

Il pagamento del sopra citato indennizzo sarà effettuato, da parte dell'impresa, a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro 3 mesi dalla risoluzione del rapporto d'impiego.

Chiarimento a verbale.

Tenuto conto della situazione contingente qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per canoni di locazione dovranno intervenire fra impresa e impiegato particolari accordi per l'indennità da corrispondere.

Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.

Art. 93 - Alloggio.

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre km. 5, l'impresa che non provvede in modo idoneo deve corrispondere un adeguato indennizzo.

Art. 94 - Mutamento di mansioni.

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale del predetto livello superiore.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 15, 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, nel livello superiore salvo che si, tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

Qualora, a seguito del definitivo passaggio di livello, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e quella di assegnazione, gli va comunque riconosciuto l'importo corrispondente alla suddetta maggiorazione.

Agli effetti del comma precedente per retribuzione s'intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 80.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nel livello superiore presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuamente. In tal caso la somma dei

singoli periodi, agli effetti del passaggio al livello superiore deve raggiungere, rispettivamente, 7 mesi nel disimpegno di mansioni di 8°, 7° e 6° livello e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di altro livello.

Art. 95 - Pagamento della retribuzione.

Il pagamento della retribuzione avviene alla fine di ogni mese. All'atto del pagamento della retribuzione all'impiegato deve essere consegnata la busta paga o un prospetto equivalente con le indicazioni previste dalle norme di legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, matureranno a favore dell'impiegato, dalla scadenza del termine di cui al comma 1, gli interessi di mora nella misura pari al tasso di sconto vigente maggiorato di 2 punti.

L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e del TFR.

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

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

Art. 96 - Tredicesima mensilità.

L'impresa deve corrispondere all'impiegato una 13a mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 14 dell'art. 80.

Il pagamento di tale mensilità 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 dodicesimi 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. 97 - Premio annuo.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuta all'impiegato, non in prova, un premio annuo nella misura di 1 mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri da 1 a 14, art. 80. Il premio è erogato il 30 giugno d'ogni anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare delle 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. 98 - Premio fedeltà.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, CCNL 25.10.79, resta confermato il diritto al "premio fedeltà" per gli impiegati che al 30.4.82 avevano conseguito la prescritta anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di 20 anni presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società). Non sono computati nei 20 anni di servizio ininterrotto ed effettivo, le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

Ai suddetti impiegati in servizio compete 'ad personam' ogni anno, nella ricorrenza della data di assunzione, 1 mensilità comprensiva degli emolumenti dal n. 1 al 14, art. 80, sulla base dei valori in atto al 30.4.82.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non dovuta a motivi disciplinari, l'impiegato ha diritto a tanti dodicesimi del premio per quanti sono i mesi interi di servizio prestato dall'ultima erogazione avvenuta al medesimo titolo.

Art. 99 - 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 d'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, da calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 9 dell'art. 80:

- 1) per l'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 per un periodo di 15 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- b) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
- c) mesi 15 in un periodo di 24 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Alla scadenza dei termini sopraindicati, se l'impresa procede al licenziamento dell'impiegato gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il TFR.

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

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

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 limiti di tempo del periodo di prova stesso.

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

Art. 100 - Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale.

In caso d'infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia all'art. 99 del presente contratto, 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.

In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi d'infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 99, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico INAIL o di altro istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, questa ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuti ai sensi dei 2 commi precedenti.

Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'impresa esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

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

Art. 101 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

Salva l'ipotesi di cui al n. 3, art. 32, 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 di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati di 5° livello;
- mesi 1 per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

- mesi 3 per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi 2 per gli impiegati di 5° livello;
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati di 4°, 3°, 2°, e 1° livello.

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- mesi 4 per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi 3 per gli impiegati di 5° livello;
- mesi 2 per gli impiegati, di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggiore termini di preavviso, i giorni eventualmente intercorrenti tra l'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 un'indennità equivalente all'importo del trattamento economico che sarebbe spettato per il periodo di preavviso da computarsi sugli stessi elementi considerati per la liquidazione dell'indennità d'anzianità.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, va computato nell'anzianità agli effetti del TFR.

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 d'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.

Tanto il licenziamento quanto 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 individuare vigente a tale data.

La quota giornaliera è pari a 1/25 della retribuzione mensile comprendente gli emolumenti dal n. 1 al n. 14, art. 80.

Art. 102 - Congedo matrimoniale.

Per il congedo matrimoniale valgono le norme contenute nell'Accordo interconfederale 31.5.41.

Peraltro all'impiegato in occasione del matrimonio viene concesso un periodo di congedo di 15 giorni di calendario decorrenti dal 1° giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se avviene in giornata ferialle.

Per il periodo di congedo l'impiegato ha diritto agli emolumenti dal n. 1 al n. 9 dell'art. 80, nella stessa misura che avrebbe percepito svolgendo la normale attività di lavoro.

Art. 103 - Aspettativa.

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

L'impiegato che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo d'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. 104 - Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale.

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai funzionari della cooperativa 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 ed alla produzione.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed 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 contrarie agli interessi dell'impresa. Risolto il contratto d'impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Art. 105 - Quote sindacali.

Le cooperative opereranno mensilmente le trattenute dei contributi sindacali, se ne avranno ottenuto delega individuale firmata dall'impiegato interessato. Ogni delega dovrà specificare le generalità dell'impiegato, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo dello stesso.

Allegato A

MINIMI TABELLARI

liv.	dal 1.2.00	dal 1.2.01
8	2.197.889	2.237.139
7	1.846.227	1.879.197
6	1.582.480	1.610.740
5	1.345.107	1.369.128
4	1.200.048	1.221.479
3	1.116.489	1.136.489
2	1.002.237	1.020.135
1	879.165 + 4.000 EAR* 894.865 + 4.000 EAR*	

La retribuzione oraria degli operai di produzione, degli impiegati e quadri, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i valori minimi mensili.

L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma di legge e di contratto.

(*) L'EAR di cui alla presente tabella compete di soli lavoratori in forza all'1.2.83 e verrà assorbito in casi di passaggio al livello superiore.

(*) Utile a tutti i fini contrattuali con esclusione della contribuzione e della prestazione per anzianità professionale.

MINIMI DI PAGA BASE ORARIA OPERAI DISCONTINUI

a) custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti (art. 46 ter)	4.573,69 4.655,37
b) custodi, portinai, guardiani con alloggio (art. 46 ter)	4.065,50 4.138,10

a) La retribuzione oraria è determinata calcolando il 90% della retribuzione oraria del 1° livello.

b) La retribuzione oraria è determinata calcolando l'80% della retribuzione oraria del 1° livello.

Allegato B

REGOLAMENTO DELL'ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

1. All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, le Casse edili corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.
2. L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinarie prestate, nonché le ore d'assenza dal lavoro per la malattia indennizzata da INPS e le ore d'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzata da INAIL e le ore d'assemblea e permessi retribuiti a norma della legge n. 300/70.
Sono fatte salve, nelle singole circoscrizioni, le condizioni esistenti in ordine alle condizioni di cui sopra e a quelle previste al paragrafo 6 di miglior favore purché univoche ed omogenee per tutte le imprese del settore (cooperative, artigiane, a partecipazione statale, private).
Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione.

L'erogazione è effettuata dalla Cassa edile in occasione del 1° maggio.

3. La prestazione per l'Anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa edile per il 2° anno del biennio di cui al comma 2, punto 2.

Per gli apprendisti si fa riferimento ai minimi di paga ad essi spettanti in base alla normativa contrattuale vigente.

Qualora la mancata registrazione di ore alla Cassa edile dipenda da periodi di cassa integrazione straordinaria o di disoccupazione speciale lunga, la prestazione dovuta per la maturazione del requisito nel biennio successivo è calcolata applicando l'importo previsto per la 3a erogazione, sempreché l'operaio interessato abbia già percepito almeno 2 erogazioni.

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dal 1° ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla Cassa edile ore di cui al punto 2, la prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la 1a erogazione.

La Cassa edile presso la quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse edili, ne dà comunicazione a queste ultime affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa Cassa edile l'importo della prestazione di loro competenza.

In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60° anno d'età ovvero a seguito d'invalidità permanente debitamente accertata da INPS o infortunio o di malattia professionale, i cui esiti non permettano la permanenza nel settore stesso, all'operaio che ne abbia maturato il requisito la prestazione è erogata dalla Cassa edile anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

4. In caso di morte o d'invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al punto 2 e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la Cassa edile gli accantonamenti di cui all'art. 58, è erogata dalla Cassa edile su richiesta dell'operaio o degli aventi causa una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale di settore spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.

5. Ai fini di far conseguire agli operai i benefici di cui al presente Regolamento, le imprese sono tenute:

- a) a dichiarare alla locale Cassa edile le ore di lavoro ordinario effettivamente prestato da ciascun operaio;
- b) a versare alla Cassa edile un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 64, per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a norma della lett. a), nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 57.

La misura del contributo è stabilita, in relazione alle esigenze della gestione con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo affluisce ad un autonomo Fondo denominato "Fondo per l'anzianità professionale edile".

6. Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto da punto 2, la Cassa edile registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate e per le quali è stato versato il contributo previsto dal punto 5.

Agli effetti di cui sopra la Cassa edile registra anche le ore di assenza di lavoro per malattia indennizzata da INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate da INAIL.

La Cassa edile registra altresì:

- 1) 88 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munito della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;
- 2) 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva, su richiesta dell'operaio munito della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1) e 2) nonché alle registrazioni delle eventuali ore di assenza indennizzate da INPS o da INAIL, delle quali la Cassa edile non sia a conoscenza, la richiesta dell'orario deve pervenire alla Cassa edile entro 3 mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra circoscrizione territoriale, la Cassa edile di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

L'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Cassa edile della circoscrizione nella quale è trasferito.

Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

7. Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali che decidono in via definitiva.

Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali, inerente all'amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive.

8. Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti dei contributi e la gestione dei fondi.

Le Associazioni nazionali si riservano altresì di studiare le modalità affinché nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività presso più Casse edili nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sarà effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Cassa edile presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

9. Le Casse edili sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente Regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti

Gli organi d'Amministrazione delle Casse edili sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il Regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative o integrative del Regolamento medesimo.

10. La disciplina dell'Istituto sarà riesaminato dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordo tra le parti che interferissero nella materia.

Allegato C

ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E RIPOSI ANNUI AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE

A norma del comma 11, art. 58, del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

1. Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi.

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'art. 58 del CCNL.

Per i casi di malattia e d'infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente.

giornate di carenza INPS e INAIL	18,5%
dal 4° giorno di malattia in poi	18,5%
dal 4° al 90° giorno d'infortunio o malattia professionale	7,4%
dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	4,6%

2. Accantonamento netto presso la Cassa edile.

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa edile è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 58. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

giornate di carenza INPS e INAIL	14,2%
Dal 4° giorno di malattia in poi	14,2%
dal 4° al 90° giorno d'infortunio o malattia professionale	5,7%
dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

3. Retribuzione diretta netta.

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al comma 1, punto 1), detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al punto 2).

4. Esclusione del criterio convenzionale.

Il sistema convenzionale previsto dai punti precedenti non si applica per i periodi di paga nei quali non vi sia retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia e infortunio).

Pertanto in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre la Cassa edile accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1) al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui al comma 8, art. 58 del CCNL.

Allegato D

ACCORDO QUADRO INTERCONFEDERALE SU CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO DEL 5 OTTOBRE 1995

1. Premessa.

- 1) Nel quadro degli orientamenti e degli impegni assunti con il protocollo d'intesa sulla formazione professionale e utilizzando gli strumenti bilaterali in esso previsti, le parti confermano la loro volontà di mettere in atto tutte le misure idonee a facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro cooperativo.
- 2) A tal fine hanno convenuto una specifica intesa in materia di CFL, riservandosi di attivare anche altri strumenti per l'assunzione di giovani quali, ad esempio, il contratto di apprendistato nonché di intervenire per un adeguamento della legislazione del lavoro finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani nelle imprese cooperative sia come soci lavoratori che come dipendenti.
- 3) Le parti concordano inoltre di valorizzare appieno le potenzialità occupazionali nei confronti delle fasce deboli del mercato del lavoro. S'impegnano pertanto a favorire il reimpiego dei giovani in mobilità anche attraverso lo strumento dei CFL.
- 4) Nello stesso ambito di cui al punto precedente affermano l'impegno a promuovere nelle imprese cooperative, anche in quelle aventi uno scopo sociale diverso, l'inserimento lavorativo e la qualificazione professionale delle persone svantaggiate, quali portatori di handicap e giovani usciti dallo stato di tossicodipendenza, attraverso il CFL. A tal fine, in sede territoriale, potrà essere esaminata dalle parti la partecipazione delle cooperative, attraverso assunzioni con CFL, a programmi di riabilitazione di tossicodipendenti, concordati preventivamente con istituzioni pubbliche e le comunità terapeutiche specializzate.
- 5) Le parti convengono sul ruolo della cooperazione nella promozione e sviluppo dell'occupazione femminile. In questo ambito le imprese nella stipula dei CFL si atterranno alle normative relative alla parità. In sede territoriale sarà verificata la possibilità di partecipazione delle imprese cooperative a programmi di azioni positive anche utilizzando i CFL.
- 6) Quanto sopra anche per adeguare, ai fini della conformità dei progetti, la regolamentazione contrattuale alla nuova disciplina legislativa.

2. Procedure di conformità.

- 1) I progetti di CFL redatti sulla modulistica allegata al presente accordo saranno presentati tramite le Associazioni territoriali delle Centrali cooperative ai rappresentanti di CGIL, CISL, UIL nella Commissione di cui al punto 2.2.
- 2) La Commissione bilaterale territoriale è composta da 1 rappresentante effettivo e da 1 supplente nominato da ciascuna delle parti stipulanti il presente accordo. Le Commissioni bilaterali territoriali saranno costituite tra le OOSS firmatarie e le Associazioni cooperative presenti

nel territorio.

- 3) Le Commissioni bilaterali territoriali saranno di norma costituite a livello regionale.
Le parti a livello regionale, entro 2 mesi dalla firma del presente accordo, potranno prevederne la costituzione anche a livello provinciale.
Lo stato delle opzioni sarà quindi verificato dalle parti a livello nazionale.
- 4) La Commissione di cui sopra si riunirà almeno una volta ogni 15 giorni presso la sede di una delle Centrali cooperative territoriali.
I progetti saranno sottoposti a valutazione della Commissione nella riunione cadente non meno di 5 giorni dopo la presentazione dei progetti medesimi.
Qualora non sussistano comprovati motivi contrari, i progetti in esame saranno dichiarati conformi e pertanto convalidati con la firma dei rappresentanti delle cooperative e sindacali.
- 5) Con la convalida per conformità, le cooperative possono mettere in atto le procedure di assunzione previste dalle leggi in materia di collocamento.
- 6) Nel caso in cui nessun rappresentante sindacale dei lavoratori partecipi alla riunione per la valutazione sulla conformità dei progetti, quelli all'ordine del giorno saranno sottoposti a valutazione in una nuova riunione da tenersi entro i 3 giorni successivi.
- 7) Qualora anche in tale 2a occasione non vi sia la presenza di tutti i rappresentanti sindacali dei lavoratori, i progetti all'esame saranno ritenuti conformi con l'approvazione dei soli rappresentanti delle cooperative e sindacali presenti, dovendosi interpretare l'assenza di 1 o più rappresentanti delle OOSS come espressione di parere favorevole di conformità.
- 8) Le Commissioni potranno verificare l'andamento dei CFL e la pratica attuazione del progetto da esse validato.

3. Conformità dei progetti.

- 1) La dichiarazione di conformità sarà ritenuta valida qualora venga sottoscritta dai rappresentanti delle OOSS firmatarie o dal rappresentante sindacale presente alla riunione di approvazione del progetto o comunque da esse delegato alla firma.
La dichiarazione di conformità dovrà essere attestata da un verbale secondo lo schema allegato (facsimile - quadro)
- 2) Nel caso in cui il progetto non sia dichiarato conforme, esso sarà ritrasmesso all'azienda tramite l'Associazione cooperativa cui aderisce od alla quale ha conferito mandato.
- 3) Le parti firmatarie del presente accordo s'incontreranno a livello territoriale ogni 6 mesi per verificare l'andamento dell'attività formativa e le prospettive occupazionali dei giovani assunti con CFL in scadenza.
- 4) A norma dell'art. 3, comma 3, legge n. 863/84 e successive, Centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL convengono che, con il presente accordo, è da considerare superata la necessità dell'approvazione preventiva dei progetti di formazione e lavoro da parte della Commissione regionale per l'impiego ove i progetti medesimi siano dichiarati conformi alle norme del presente accordo dalla Commissione come sopra costituita dalle parti

stipulanti.

4. Sfera d'applicazione dell'Accordo.

- 1) Il presente accordo si applica nei confronti delle cooperative associate alle Centrali cooperative stipulanti.
- 2) Gli accordi sul CFL, facenti parte integrante dei CCNL sottoscritti da Associazioni delle Centrali cooperative, sono sostituiti dal presente accordo dalla data della sua entrata in vigore.
- 3) Ferme restando le condizioni economiche di miglior favore derivanti da contrattazione collettiva, il punto 7 del presente accordo, relativo all'inquadramento ed al trattamento economico e normativo, si applica per i settori nei quali non è stato sottoscritto un contratto nazionale o un accordo nazionale per il CFL dalle Associazioni cooperative.

Norma transitoria per il settore della distribuzione cooperativa.

L'accordo sul CFL facente parte del CCNL 3.12.94 per il settore della distribuzione cooperativa cesserà di avere efficacia alla sua scadenza e sarà quindi sostituito dal presente accordo interconfederale.

Sarà comunque utilizzata la Commissione territoriale di cui al punto 2 del presente accordo qualora non funzioni quella della categoria.

5. Progetto di formazione.

- 1) Il progetto di formazione ha validità di 120 giorni dalla data di dichiarazione di conformità, fatti salvi termini di tempo maggiori ove stabiliti dalla Commissione regionale per l'impiego.
- 2) Il lavoratore dovrà ricevere dalla cooperativa, insieme all'atto di stipula del contratto individuale di formazione e lavoro, una breve illustrazione sulla natura della impresa cooperativa nonché copia del CCNL applicato e dalla Commissione territoriale una sintesi delle disposizioni legislative e contrattuali relative al CFL e una documentazione predisposta unitariamente dalle OOSS stipulanti il presente accordo.
- 3) L'inquadramento d'ingresso sarà al massimo di un livello inferiore a quello finale.
- 4) Si considerano conformi alla presente regolamentazione:
 - i progetti che, per i CFL finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate (tipo A2, legge n. 451/94), come definiti nella tabella A allegata per i CCNL sottoscritti dalle Associazioni cooperative, prevedono 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata; 130 per durata da 18 a 23 mesi;
 - i progetti che, per i CFL finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie (tipo A1, legge n. 451/94), come definite nella tabella prima citata, prevedono 100 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per almeno 21 mesi di durata e 80 per durata da 12 a 20 mesi.
- 5) Le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto a quelle indicate nei precedenti capoversi per le professionalità e la durata ivi previste non saranno retribuite.
- 6) Si considerano altresì conformi alla presente regolamentazione i

progetti preordinati alla stipulazione dei CFL di cui all'art. 16, comma 2, lett. b), legge 19.7.94 n. 451, che prevedono una durata di 12 mesi e 20 ore di formazione teorica. Le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non saranno retribuite.

6. Formazione teorica di base.

- 1) I giovani assunti con CFL, indipendentemente dalla durata complessiva del contratto stesso, effettueranno un gruppo di 20 ore di formazione teorica, progettato dall'Ente bilaterale regionale e attuato presso gli Istituti che si convenzionino con l'Ente bilaterale medesimo. Tale gruppo di ore riguarderà nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, alla cooperazione, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.
- 2) Le aziende che assumono giovani con CFL in attuazione del presente accordo, verseranno una quota all'Ente bilaterale per le spese di partecipazione ai corsi in questione. L'importo di tale quota verrà stabilito dalle parti a livello regionale e non potrà essere modificato d'intesa tra le parti stesse prima del 30.6.96. Tale importo verrà versato per ciascun giovane assunto ai sensi del comma precedente che partecipi ai corsi suddetti.
- 3) In caso d'intervento comunitario, nazionale, regionale o comunque pubblico che assicuri il finanziamento della formazione teorica di base per i CFL, di cui al presente accordo, le parti, nell'ambito dell'Ente bilaterale regionale, rimoduleranno il contributo a carico delle aziende a copertura dei residui costi effettivamente sostenuti per tale formazione.
- 4) Le cooperative, che assumono ai sensi del presente accordo, per il tramite dell'Associazione di rappresentanza daranno comunicazione all'Ente bilaterale regionale dell'assunzione, nei tempi e con le modalità di cui al Regolamento.
- 5) La cooperativa potrà effettuare autonomamente la formazione teorica di base, in luogo della prestazione lavorativa, sulla base delle indicazioni fornite dall'Ente bilaterale regionale nei casi in cui:
 - il progetto presentato dall'azienda, relativamente alla formazione teorica di base, sia ritenuto adeguato dalla Commissione territoriale;
 - entro i 6 mesi dall'assunzione, l'Ente non abbia provveduto all'organizzazione dei corsi.
- 6) La formazione teorica di base effettuata ai sensi del presente accordo, sarà predisposta in modo da essere idonea ad assicurare ai CFL, stipulati nel rispetto dello stesso, la caratteristica formativa richiesta per dare diritto di accesso ai contributi pubblici (statali, regionali, comunitari, ecc.). Qualora per l'accesso a tali contributi sia richiesta una durata della formazione per i CFL superiore a quelle di cui al precedente punto 5.4., le parti s'incontreranno per le valutazioni conseguenti.

7. Trattamento economico e normativo.

- 1) Ai sensi della legge n. 451/94 possono essere assunti con CFL lavoratori d'età compresa tra i 16 e i 32 anni. Ai lavoratori assunti con CFL ai sensi del presente accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al CCNL adottato dall'impresa, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo. Sono estese ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli

accordi interconfederali.

- 2) Per i lavoratori assunti con CFL ai sensi del presente accordo, mirati all'acquisizione di professionalità intermedie, di cui all'art. 16, comma 2, legge n. 451/94, inquadrati nel livello più basso, ove esso sia unico tra i livelli esclusi da CFL della tabella A allegata, la permanenza in tale livello non potrà superare i 6 mesi.

- 3) Periodo di prova.

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata fino a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 24 mesi.

- 4) Inquadramento e trattamento retributivo

Ai giovani assunti con CFL verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari ed ai valori dell'indennità di contingenza (nonché EDR ove non conglobato) stabiliti dal CCNL per il livello d'inquadramento indicato nel progetto di formazione e lavoro. Il livello d'inquadramento non potrà essere inferiore, per più di un livello, a quello spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato che svolgono mansioni e funzioni corrispondenti a quelle assegnate, con carattere di prevalenza, al giovane assunto con CFL.

Compete agli altri livelli di contrattazione collettiva stabilire norme sul diritto, i criteri e le modalità di accesso dei giovani con CFL alle erogazioni retributive collegate a risultati di cui al punto 3, capitolo 2 "Assetti contrattuali", Protocollo interconfederale 23.7.93.

Ai giovani con CFL sono estesi i servizi aziendali ove esistenti (es. mensa, trasporti) o le relative indennità sostitutive.

Qualora il CFL, per iniziativa del datore di lavoro, non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore con CFL di cui all'art. 16, comma 2, lett. A, legge n. 451/94, sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti: una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello d'inquadramento di cui al precedente comma del presente punto per contratti di durata di 24 mesi. Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di 1/24 di mese per ogni mese di durata del contratto;
- dalle aziende oltre 20 dipendenti: 2 mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello d'inquadramento di cui al precedente comma del presente punto, per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di 1/12 di mese per ogni mese di durata del contratto.

- 5) Malattia e/o infortunio sul lavoro.

Il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e

lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi:

- a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;
- b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nei commi 2 e 3 del presente punto s'intendono riferiti a CFL di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica di assunzione, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico pari al 40% della retribuzione prevista al punto 5 per i CFL.

Tale trattamento è assorbito fino a concorrenza dalle prestazioni economiche di malattia corrisposte dagli Istituti assicuratori ai lavoratori che vi abbiano diritto durante il periodo di conservazione del posto di cui al presente punto.

Sarà operata la sospensione e il relativo prolungamento del CFL per il corrispondente periodo di malattia di lunga durata, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

- 6) Le imprese cooperative, fatte salve inderogabili esigenze produttive e di organizzazione del lavoro, escluderanno da orari e da lavori disagiati o esposti a particolari rischi i giovani con CFL.

- 7) Trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, legge n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal CCNL, con esclusione, degli aumenti periodici d'anzianità.

- 8) Le parti firmatarie a livello nazionale s'incontreranno per apportare modifiche al presente accordo, anche nel corso della sua validità, qualora intervenissero cambiamenti nelle norme di legge che regolano il CFL. Le stesse inoltre si riuniranno con scadenza semestrale al fine di valutare congiuntamente l'applicazione corretta, nella sua interezza, del presente accordo a livello territoriale e tutti gli eventuali problemi che possano insorgere.

All'ultima verifica precedente la scadenza sarà esaminata la possibilità d'applicazione del presente accordo anche ai settori esclusi.

8. Decorrenza e durata.

Il presente accordo decorre dal 1° agosto 1995 e ha validità fino al 30 giugno 1997 e s'intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto 6 mesi prima della scadenza.

	liv.	liv. prof.	liv. prof.
settori	liv. esclusi da CFL	intermedie	elevate

alimentari (*)	8	6°	5° - 4°	3° - 3°A - 2° - 1° - 1°S
edili (*)	8	1°	2° - 3°	4° - 5° - 6° - 7° - 8°
metalmeccanici	8	1° - 2°	3° - 4°	5° - liv. sup. 6° - 7° 3° - 2° - 1°
pesca	8	7° - 6° 6° op.	5° - 4° 5°/4° op.	Quadri 3° sup. op.
pulizie (*)	7	- 4° imp.	- 3°/2° imp.	- 1° imp.
appalti F.S.	7	7° - 6°	5° - 4°	3° - 2° - 1° 5° - 6° - 7° - 8° - 9°
sociali	9	1° - 2°	3° - 4° 4° - 4°S	2° - 1° - 1°S
vigilanza	10	6° - 5°	- 3° - 3°S	- Quadri 3° - 2° - 1°
coop. agricole	10	6°/5° imp. - 4° op.	4° imp. - 3° op.	imp. - 2° - 1° op. 4° - 5° - 6°
forestali	10	1°/2° imp. - 1° op.	3° imp. - 2° op.	imp. - 3° - 4° op.

(*) Permanenza nel livello base limitata a 6 mesi.

Note.

La tabella è riferita ai CCNL vigenti alla data di stipula dell'accordo interconfederale sui CFL.

In sede di rinnovo dei CCNL potranno intervenire tra le parti intese di diversa collocazione dei livelli che saranno comunicati alle parti stipulanti il presente accordo interconfederale.

Per i CCNL non stipulati autonomamente da Associazioni delle Centrali cooperative, la collocazione dei livelli viene determinata sulla base delle intese in materia relative a tali CCNL.

Allegato D bis.

ANCPL-LNCEM, FEDERLAVORO e Servizi - CCI, AICPL-AGCI

e

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

in considerazione di quanto previsto dal precedente accordo fra le stesse in materia di CFL (allegato G, CCNL 1.3.91), concordano il seguente dispositivo allegato al CCNL 6.7.95:

Inserimento lavorativo.

Le parti individuano, nell'obiettivo di favorire l'impiego il reimpiego dei lavoratori/trici appartenenti alle categorie di seguito indicate, le ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56:

- a) lavoratori d'età superiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento;
- b) lavoratori d'età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di

collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni per le quali, ai sensi del presente accordo, non è ammessa la stipulazione di CFL;
c) lavoratori d'età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento tenute dalle sezioni circoscrizionali dei territori di cui all'art. 1, TU approvato dal DPR 6.3.78 n. 218, nonché dalle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile al 31 dicembre dell'anno precedente abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella 1a classe nelle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente accordo è ammessa la stipulazione di CFL.

Nei territori di cui all'art. 1, TU approvato con DPR 6.3.78 n. 218, nonché nelle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella 1a classe delle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lett. a), b) e c) del presente art. 5.

Nelle altre province possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori/trici di cui alle lett. a) e b) del presente art. 5.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori/trici assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per almeno 4 lavoratori/trici.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge nonché nelle ipotesi individuate dai CCNL in attuazione dell'art. 23, legge n. 56/87, per fattispecie oggettive (n. 230/62; art. 8 bis, legge n. 79/83).

Ai fini della percentuale predetta si computano invece le assunzioni effettuate con contratto a termine e con richiesta nominativa nelle ipotesi individuate dai CCNL ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87 con riferimento a caratteristiche soggettive di particolari categorie di lavoratori/trici, facendo salvi i contenuti degli accordi già stipulati.

Allegato E

PROTOCOLLO D'INTESA DI RELAZIONI INDUSTRIALI FRA LE CENTRALI COOPERATIVE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL 5 aprile 1990

- AGCI
- CCI
- LNCeM

e

CGIL-CISL-UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa

potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali. Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti s'ispireranno ai seguenti criteri:

- 1) il reciproco riconoscimento delle parti e il relativo ruolo contrattuale;
- 2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzati con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi d'interesse comune;
- 3) la definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;
- 4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi e ai livelli concordati;
- 5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a raffreddare il conflitto;
- 6) la definizione di un quadro di impegni congiunti oggetto di un documento specifico per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali cooperative AGCI, CCI, LNCeM e CGIL-CISL-UIL.

A) Livello interconfederale nazionale.

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi d'interesse comune, quali:

- problematiche connesse al mercato del lavoro;
- politiche di formazione professionale;
- pari opportunità;
- politiche occupazionali;
- sviluppo della cooperazione e relativa legislazione di sostegno;
- strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali e internazionali;
- andamento delle relazioni sindacali e linee di riforma degli assetti contrattuali;
- analisi delle dinamiche retributive del costo del lavoro;
- sviluppo del Mezzogiorno;
- tutela dell'ambiente.

A.1) Conferenza nazionale sulla cooperazione.

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza nazionale sullo stato e lo sviluppo della cooperazione in Italia.

La conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione, tecnologia, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazioni e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

B) Livello territoriale.

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le Organizzazioni regionali delle Centrali cooperative e delle Confederazioni sindacali sulle materie di cui al precedente punto A), riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C) Livello settoriale.

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e d'informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori.

A) Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure d'informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come

previsto dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi CCNL costituirà occasione per una verifica di tali procedure.

- B) Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale. Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai microprocessi produttivi.

3. Formazione professionale.

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione di nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi d'innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare la professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti s'impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

- A) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa, ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- B) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
- C) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con CFL e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
- D) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione ed al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune d'intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità.

- A) Specificità femminile.

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel

lavoro e nello sviluppo professionale.

B) Fasce deboli del mercato del lavoro.

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventinovenenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 23.2.90.

5. Osservatorio nazionale sulla cooperazione.

Le parti convengono di costituire un Osservatorio nazionale sulla cooperazione.

L'Osservatorio nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interessi scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avverrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro 3 mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi 3 mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva.

Le parti convengono sulla necessità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte d'impresa.

1) In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di 2 livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;

- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei CCNL purché non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in temi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei CCNL onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi CCNL.

2) Le materie e il livello di contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei CCNL. Gli incrementi retributivi al livello aziendale saranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

3) Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da CCNL autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio d'impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione e lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai CCNL.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto.

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL, convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive.

Alla richiesta dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle OOSS di CGIL, CISL, UIL, a livello della contrattazione nazionale di settore e a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro tra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative all'applicazione del presente accordo.

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle Organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione. Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti.

Per eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei CCNL, si adirà a un 1° tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data della notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un 2° tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive Organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime.

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un 1° tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una Commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da una componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex artt. 2113 CC e 410 e 411 CPC.

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I CCNL armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Allegato F

INTESA SULLA RECIPROCIÀ

Addì 20 gennaio 2000, in Roma

tra

-
- ANCE
- ANCPL - LEGACOOP
- FEDERLAVORO e Servizi - CCI
- AICPL - AGCI

e

- FeNEAL-UIL
- FILCA-CISL
- FILLEA-CGIL

si stipula quanto segue

REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLA DISCIPLINA DELLA RECIPROCIÀ

1. Anche in attuazione dell'art. 37, legge n. 109/94, si conviene la seguente disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse edili industriali derivanti dal CCNL 5.7.95 (di seguito denominate Casse edili) e le Casse edili a partecipazione cooperativa derivanti dal CCNL 6.7.95 (di seguito denominate Casse edili a partecipazione cooperativa). La disciplina della reciprocità contenuta nel presente accordo si applica con riferimento agli Organismi paritetici riconosciuti dalle parti nazionali sottoscritte.
2. La reciprocità si applica alle prestazioni per anzianità professionale edile ordinaria (di seguito denominata APE) di maggio 1999 e successive e alle prestazioni per anzianità professionale edile straordinaria (di seguito denominata APES) liquidate per gli eventi successivi al 30.9.98.
La reciprocità è riconosciuta nel caso di uniformità delle regolamentazioni relative al diritto ed ai criteri di calcolo delle prestazioni APE o APES.
3. Ai fini della maturazione del requisito per APE ordinaria a partire dal biennio 1.10.96-30.9.98 si cumulano le ore registrate presso Casse edili e Casse edili a partecipazione cooperativa.
Agli effetti dell'applicazione degli importi orari previsti dal CCNL di riferimento, in relazione al numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio, la Cassa edile o la Cassa edile a partecipazione cooperativa, presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito, tiene rispettivamente conto delle erogazioni stesse percepite in una Cassa edile o in una Cassa edile a partecipazione cooperativa, nella misura del 100%.
La prestazione è a carico della Cassa edile o della Cassa edile a partecipazione cooperativa cui l'operaio risulta iscritto al momento dell'accertamento del requisito salvo quanto previsto dal comma seguente.
Qualora nel 2° anno del biennio di riferimento per l'accertamento del requisito, l'operaio abbia ore di lavoro presso una Cassa edile o una Cassa edile a partecipazione cooperativa, la prestazione è ripartita tra la Cassa edile e la Cassa edile a partecipazione cooperativa, che provvedono ad erogare direttamente all'operaio l'importo di loro competenza in proporzione alle ore di lavoro ordinario prestate e coperte da contribuzione presso il singolo Ente nel suddetto 2° anno.
4. L'operaio ha diritto alla prestazione APES sulla base delle erogazioni per APE ordinaria percepite o maturate negli 8 o 10 anni precedenti l'evento, presso Casse edili o Casse edili a partecipazione

cooperativa.

La prestazione è erogata dalla Cassa edile o Cassa edile a partecipazione cooperativa presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'evento.

Peraltro la Cassa edile o la Cassa edile a partecipazione cooperativa deducono dall'importo della prestazione, calcolato a norma del comma 1 del presente paragrafo, salvo il caso che il passaggio da una Cassa edile ad una Cassa edile a partecipazione cooperativa o viceversa sia dovuto a recesso dell'impresa, la quota della prestazione che, secondo quanto stabilito dal comma seguente, resta a carico rispettivamente di una Cassa edile a partecipazione cooperativa o di una Cassa edile, che provvedono a corrispondere direttamente tale quota all'operaio interessato.

La quota suddetta è pari al 100% dell'importo della prestazione APES che deriva dalle erogazioni APE ordinaria percepite negli 8 o 10 anni precedenti l'evento presso la Cassa edile o la Cassa edile a partecipazione cooperativa, a seconda, rispettivamente, che al momento dell'evento l'operaio sia iscritto presso una Cassa edile a partecipazione cooperativa o presso una Cassa edile.

I passaggi da una Cassa edile a una Cassa edile a partecipazione cooperativa o viceversa dovuti a recesso dell'impresa antecedente il 18.12.98 saranno regolati con accordi locali.

In caso di mancato accordo, su richiesta di una delle parti, entro 90 giorni, il contenzioso verrà esaminato e risolto dalle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

5. Le modalità per l'applicazione della presente normativa, con particolare riguardo al rapporto tra Casse edili e Casse edili a partecipazione cooperativa e relative documentazioni, sono stabilite dalla Commissione nazionale tra le parti prevista dall'art. 7 del Protocollo.
6. Le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti nazionali sottoscritte potranno demandare, anche in forma disgiunta, alle parti nazionali medesime l'esame di situazioni locali nelle quali l'applicazione della presente normativa faccia registrare eventuali squilibri di ordine finanziario.

Allegato G

ACCORDO INTERCONFEDERALE RSU

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZA SINDACALI UNITARIE DEL 13 SETTEMBRE 1994

tra

- LNCeM
- CCI
- AGCI

e

- CGIL
- CISL
- UIL

In base a quanto convenuto nel Protocollo 23.7.93 formato dalle Parti sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle RSU nelle cooperative e loro società collegate.

Titolo I - COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

Art. 1 - Ambito e iniziativa per la Costituzione delle RSU.

Le RSU possono essere costituite su iniziative delle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23.7.93 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35, legge n. 300/70.

Anche le OOSS firmatarie del CCNL applicano nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle OOSS possibilmente entro il 31.12.94. Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziative delle stesse RSU e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2 - Sistema elettivo.

A suffragio universale e a scrutinio segreto eletti 2/3 dei seggi.

Alle OOSS firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terso residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le OOSS terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 3 - Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari o almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 lavoratori;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4 - Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSU nella titolarità

dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle OOS con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/70;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/70;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25, legge n. 300/70.

Art. 5 - 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. 6 - 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 1° 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 superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7 - Decisioni.

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle OOSS dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Art. 8 - Clausola di salvaguardia.

Le OOSS, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

Titolo II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

Art. 9 - Modalità per indire le elezioni.

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui all'art. 1, titolo 1, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza s'intende fissata alla mezzanotte del 15° giorno.

Art. 10 - Quorum per la validità delle elezioni.

Le OOSS dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le OOSS determineranno le modalità per un'eventuale consultazione nell'unità produttiva.

Art. 11 - Elettorale attivo e passivo.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo art. 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 12 - Presentazione delle liste.

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel Collegio.

Art. 13 - Commissione elettorale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

Art. 14 - Compiti della Commissione.

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 15 - Affissione.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 16 - Scrutatori.

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare 1 scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 17 - Segretezza del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera né per interposta persona.

Art. 18 - Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto è nullo se la scheda non è predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 19 - Preferenze.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

Art. 20 - Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 21 - Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, parte II, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 22 - Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 23 - Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 24 - Compiti del Presidente.

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 25 - Operazioni di scrutinio.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel

proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 26 - Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, comma 1, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati, e in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 27 - Ricorsi alla Commissione elettorale.

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, s'intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata r.r., nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione cooperativa territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 28 - Comitato dei garanti.

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OOSS, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal

Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 29 - Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle OOS di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 30 - Adempimenti della Direzione aziendale.

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 31 - Clausola finale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Allegato H

PROTOCOLLO D'INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D.lgs. 19.9.94 n. 626 (concernente il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) del 5 ottobre 1995

1. Premessa.

1) Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D.lgs. n. 626/94 demanda alla contrattazione collettiva.

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee e il decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

2) Le parti opereranno una 1a verifica alla scadenza di 6 mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

3) Il presente accordo ha validità fino al 30.6.97 e se non disdetto almeno 3 mesi prima della sua scadenza s'intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

4) Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:

- strumenti di partecipazione;
- rappresentanza dei lavoratori (RSU);
- formazione;
- ruolo degli organismi bilaterali;
- modalità operative e funzionamenti degli organismi.

2. Organismi bilaterali.

1) Livello nazionale.

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà 1 rappresentante effettivo e 1 supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOPFORM, costituito ai sensi dell'Accordo interconfederale 24.7.94.

2) Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 626/94 in particolare:

- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26, D.lgs. n. 626/94;
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOPFORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e della UE. In caso d'interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta a COOPFORM nazionale;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D.lgs. n. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio d'informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (RLS) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

3) I costi delle attività espletate da COOPFORM nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

4) La sede del Comitato nazionale è presso COOPFORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOPFORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

5) Livello regionale.

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale. Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente bilaterale regionale COOPFORM.

6) Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti

effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati regionali ex art. 27, D.lgs. n. 626/94, nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
 - favorire l'elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
 - promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20, D.lgs. n. 626/94 coordinandone l'attività;
 - promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative di COOPFORM nazionale;
 - verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei RLS ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato bilaterale provinciale;
 - svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
 - costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
 - tenere e aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;
 - proporre convenzioni da attuare tramite COOPFORM con Enti e imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
 - promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
 - ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di 1a istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede d'applicazione della normativa.
- 7) Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un Fondo regionale appositamente costituito all'interno di COOPFORM regionale.
- 8) Il Comitato regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso COOPFORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali cooperative firmatarie.
- 9) Livello provinciale.
Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.
- 10) Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20, D.lgs. n. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:
- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
 - raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
 - promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia

di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (RLS) che per gli addetti designati dalle imprese;

- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

11) Ove trattasi d'interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal Comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

12) Organismi paritetici di settore.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D.lgs. n. 626/94 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3. Attività di conciliazione dei Comitati paritetici.

1) In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello regionale è l'organo di 1a istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato paritetico a mezzo lettera r.r. e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle OOSS che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il Comitato paritetico di 1° grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

2) È ammesso ricorso in 2° grado al Comitato paritetico nazionale se il Comitato di 1° grado è a livello regionale, al Comitato regionale se il Comitato di 1a istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di 1° grado.

3) I compiti di segreteria del Comitato paritetico regionale o provinciale sono assolti nell'ambito di COOPFORM o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

Norma transitoria.

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato nazionale di cui al punto 2.1.

4. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

1) Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per l'identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le