

Contratto Integrativo Provinciale

EDILI

Reggio Emilia

Settore Artigiano

Aprile 1987

Feneal - Uil Filca - Cisl Fillea - Cgil

F.L.C.

INDICE

ART. 1	Sistema informativo territoriale	pag. 6
ART. 2	Situazioni di crisi e occupazione	pag. 6
ART. 3	Impiego della manodopera negli appalti e subappalti	pag. 7
ART. 4	Formazione professionale	pag. 7
ART. 5	Ambiente di lavoro	pag. 7
ART. 6	Trattamento economico in malattia, infortunio e malattia professionale	pag. 8
ART. 7	Orario di lavoro	pag. 9
ART. 8	Trattamento economico per ferie, festività, riposi compensativi	pag. 14
ART. 9	Accantonamento per gratifica natalizia	pag. 15
ART. 10	Diritti sindacali	pag. 16
ART. 11	Trasferita	pag. 16
ART. 12	Servizi collettivi di cantiere e mensa	pag. 17
ART. 13	Indennità territoriale di settore	pag. 18
ART. 14	Premio produzione impiegati	pag. 18
ART. 15	Anticipazione per cassa integrazione guadagni	pag. 19
ART. 16	Indennità attrezzi	pag. 19
ART. 17	Indennità per i lavori in alta montagna	pag. 19
ART. 18	Ente Scuola Edile	pag. 19
ART. 19	Cassa Edile	pag. 20
ART. 20	Inquadramento professionale	pag. 20
ART. 21	Multe e trattenute	pag. 21
ART. 22	Trattamento di fine rapporto	pag. 21
ART. 23	Patronati	pag. 21
ART. 24	Quote sindacali di servizio	pag. 22
ART. 25	Decorrenza e durata	pag. 23
	Dichiarazione a verbale	pag. 23

Il giorno 1° aprile 1987, presso la sede C.N.A. di Reggio E., si è tenuto un incontro tra:

la Federazione Provinciale Artigiani Edili (F.N.A.E./C.N.A.) rappresentata dal proprio Presidente sig. Anacleto Campioli e dalla delegazione sindacale alle trattative composta dai sigg. Nerio Guerri, Fulvio Copelli

l'Associazione Provinciale Artigianato (Confartigianato/APA) rappresentata dal sig. Giuseppe Panciroli

e

la F.L.C. (Federazione Lavoratori Costruzioni) rappresentata dai sigg. Ferri Svenio, Pedrazzini Gianni, Filippini Angelo, Leoni William, Gargatagli Eugenio

per stipulare il presente contratto integrativo provinciale di lavoro, che ha valenza in tutto il territorio della provincia di Reggio Emilia per i dipendenti delle imprese artigiane del settore delle costruzioni edili ed affini.

Suddetto contratto è valido per tutte le imprese artigiane della provincia.

La F.L.C. - la F.N.A.E./C.N.A. - CONFARTIGIANATO/APA convergono sull'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e sulle rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani; individuano inoltre, nelle imprese edili, una componente strutturale dell'economia reggiana riconoscendo ad esse un ruolo autonomo nel mercato delle costruzioni; la professionalità e la creatività del lavoro artigiano rappresentano un importante patrimonio che va salvaguardato e sviluppato, così come la diffusione capillare sul territorio provinciale rappresenta un fattore di maggiore equilibrio per il contenimento dei costi.

Le parti concordano sul valore fondamentale della contrattazione autonoma nel comparto artigiano che, per numero di addetti e per volume di affari, rappresenta un sistema di imprese estremamente importante per lo sviluppo e per l'occupazione; inoltre ritengono che tutto ciò possa portare al superamento del lavoro irregolare e del cottimismo.

ART. 1 - SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE

Le parti contraenti il presente Contratto Integrativo Provinciale concordano sulla necessita' di effettuare incontri semestrali (a Gennaio e a Luglio), su richiesta di una delle parti, relativamente all'informazione territoriale.

Gli incontri periodici dovranno fornire informazioni globali sullo stato e sulle prospettive della produzione e dell'occupazione nel settore, sulla formazione professionale, sulle previsioni di sviluppo del settore, sul numero ed entita' delle imprese presenti sul territorio, loro dislocazione, settori e comparti di intervento.

La F.L.C. potra' richiedere, tramite le Associazioni artigiane, incontri con i Consorzi artigiani per avere informazioni inerenti i programmi complessivi di sviluppo produttivo e occupazionale.

Inoltre le parti si potranno incontrare per approfondire piu' specificatamente i programmi complessivi di sviluppo produttivo e occupazionale del settore.

ART. 2 - SITUAZIONI DI CRISI E OCCUPAZIONE

Le Organizzazioni contraenti nel rilevare i molteplici risvolti che caratterizzano l'attuale periodo di crisi nel settore dell'edilizia, convergono quanto segue:

- A) Occorre ridare stimolo al settore con una piu' consapevole politica inerente le modalita', i tempi ed il costo dei finanziamenti, siano essi ordinari per il normale fabbisogno gestionale dell'impresa, siano essi particolari, quali mutui o finanziamento a medio termine.
- B) Occorre dare maggiore certezza e stabilita' ai programmi aziendali attraverso la conoscenza degli indirizzi di mercato, delle esigenze della utenza e degli investimenti pubblici.

Cio' convenuto, contestualmente, le organizzazioni contraenti dovranno raccogliere e coordinare le esigenze di mobilita' interna ed esterna.

A fronte di situazioni di difficolta' e crisi aziendali, le parti convergono sull'attivazione del confronto, allo scopo di esaminare e concordare, ove esistano le condizioni, i programmi e progetti di ristrutturazione, tempi e modalita' di attuazione con particolare riferimento alla continuita' produttiva ed alle garanzie

occupazionali. Per fronteggiare le situazioni di emergenza, si individuano i seguenti strumenti di intervento:

- uso della C.I.G. da effettuarsi tenuto conto delle esigenze organizzative interne aziendali, col criterio perequativo fin dove tecnicamente possibile;
- utilizzo del part-time in base a criteri di volontariato e di reversibilita' collegate alle esigenze tecnico-produttive aziendali;
- riqualificazione e formazione professionale per la quale si fa riferimento all'apposito capitolo sulla formazione professionale.

ART. 3 - IMPIEGO DELLA MANODOPERA NEGLI APPALTI E SUBAPPALTI

Per l'impiego di manodopera negli appalti e subappalti si ribadiscono le norme di legge e gli articoli del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 3.9.86.

Le imprese sono impegnate a perseguire e favorire il rientro all'interno delle proprie capacita' produttive delle lavorazioni tipicamente edili, normalmente appaltate o subappaltate a terzi.

Le lavorazioni tipicamente edili non possono in ogni caso essere appaltate o subappaltate, qualora fossero eseguibili per capacita' professionale disponibilita' dei lavoratori e tempi tecnici, da lavoratori dipendenti dalla impresa madre.

Le parti esplicheranno il proprio massimo interessamento affinche' le imprese aderenti forniscano ai delegati di cantiere le comunicazioni previste dal Contratto Collettivo Naz.le di lavoro del 3.9.86 entro 15 giorni e comunque prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori concernenti carpenteria, ferro e muratura, se appaltati o subappaltati.

Tali comunicazioni, finalizzate a garantire il pieno rispetto della disciplina dell'impiego di manodopera, dovranno indicare le opere appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa cui si affidano i lavori ed il numero presumibile di lavoratori da questa occupati, i prevedibili tempi di realizzazione dell'opera e l'impegno della impresa sopracitata al rispetto del C.C.N.L. e del contratto integrativo provinciale.

ART. 4 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti convergono sulla necessita' della formazione professionale nel settore per rispondere alle trasformazioni in corso (ristrutturazioni - riconversioni), alla qualificazione del settore, alla qualificazione delle maestranze.

Su questi obiettivi le parti s'impegnano a predisporre un'indagine conoscitiva

sulle figure professionali tradizionali esistenti, le figure professionali richieste, le figure professionali ipotizzate dal mutare delle imprese (sistemi di costruzioni - processi produttivi). Per realizzare questi obiettivi ci si avvarrà anche dei dati delle Casse Edili.

Gli obiettivi indicati andranno realizzati prioritariamente attraverso le scuole edili che sono strumento di formazione e riqualificazione per i lavoratori dipendenti.

Cio' richiede una sempre più puntuale corrispondenza tra i programmi delle scuole edili e le esigenze del settore, pertanto occorre riconoscere all'artigianato una reale rappresentanza negli Organi di gestione delle scuole stesse.

Le scuole edili dovranno in particolare predisporre corsi specifici per l'aggiornamento e la formazione delle diverse professionalità anche con riferimento all'apprendistato e agli assunti in contratto di formazione lavoro esclusivamente per la parte teorica.

Tutto ciò a far data dall'entrata nei consigli di amministrazione delle scuole edili da parte delle Organizzazioni artigiane.

ART. 5 - AMBIENTE DI LAVORO

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 della Legge 300 del 20 maggio 1970, e' riconosciuto alle R.S.A. il diritto di verificare le eventuali situazioni che si possono determinare al fine di evitare ogni e qualsiasi conseguenza pregiudizievole in ordine alla salute e integrità fisica dei lavoratori.

Al fine di rendere efficace un'azione preventiva e di difesa della salute dei lavoratori, le R.S.A. promuoveranno la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute delle maestranze ricorrendo, ogni qualvolta se ne ravvisi la esigenza, a particolari indagini ed accertamenti in ordine ai fattori di rischio e/o nocività.

Si stabilisce inoltre il diritto di far intervenire, per l'espletamento dei rilievi degli esami e delle indagini di cui ai commi precedenti, i Centri di Medicina del Lavoro del Dipartimento di Igiene Ambientale della Provincia di R.E.

Gli oneri degli interventi di cui sopra, quando tali interventi siano stati concordati, sono a totale carico delle imprese entro il limite di un intervento all'anno.

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 38 del CCNL, le organizzazioni contraenti per dare attuazione ed operatività al Comitato stesso, si impegnano ad incontrarsi entro 3 mesi per definirne le modalità attuative.

Fin da ora si indicano i seguenti obiettivi:

- costituzione Comitato,
- sperimentazione con successiva verifica dell'attività svolta
- carattere formativo-informativo nei confronti dei lavoratori
- interazione con la struttura pubblica (USL).

ART. 6 - TRATTAMENTO ECONOMICO IN MALATTIA, INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

In applicazione ed ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 27 e 28 del CCNL del 3.9.86 il presente integrativo provinciale assume le disposizioni in materia previste dai regolamenti della Cassa Edile e della CEMA che sono riportati in allegato al presente articolo.

Al lavoratore che sta godendo le ferie, qualora durante tale periodo sopravvenga una malattia che comporti il ricovero ospedaliero regolarmente documentato, le ferie stesse si considerano interrotte per la durata del ricovero medesimo.

Dal regolamento della Cassa Edile Art. 3 "Integrazione malattia - TBC - Infortunio extra lavoro".

Dal 1° Gennaio 1980 in conseguenza dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 663 - successivamente convertito nella legge n. 33 del 29.2.1980 - il Consiglio di Amministrazione della Cassa Edile ha deliberato la modifica del sistema di intervento per assistenza malattia - TBC - infortunio extra lavoro, garantendo, all'operaio non in prova (Art. 2 - CCNL 1983) una integrazione a carico della Cassa Edile, che assicura il raggiungimento del 100% del salario netto di fatto dal 1° giorno di assenza per tutti i casi di malattia con durata di almeno 3 giorni.

Il funzionamento del sistema è basato sulle anticipazioni del salario da parte dell'impresa con il recupero integrale di quanto erogato al lavoratore tramite conguaglio sui contributi "Cassa Edile" e I.N.P.S., per le rispettive quote.

Al fine di semplificare gli adempimenti delle imprese e per assicurare l'integrale recupero di quanto anticipato, la Cassa Edile provvederà ad eseguire i conteggi di ripartizione delle quote di conguaglio dei contributi.

Pertanto l'Impresa dovrà anticipare all'operaio ammalato, ad ogni scadenza mensile di paga, una somma corrispondente al 100% del salario di fatto al netto dei contributi previdenziali, per tutti i casi con durata di almeno 3 giorni e fino al 180° giorno, calcolando: 6,132 ore per ogni giorno feriale di assenza (compreso il sabato) per la paga di fatto in vigore nel mese (coefficiente previsto dal CCNL).

L'Impresa dovrà comunicare alla Cassa Edile, con le modalità in vigore, gli estremi delle malattie compilando il modulo A/DM in ogni sua parte.

In caso di mancanza ingiustificata di prestazioni di lavoro (assenze o aspettative non retribuite o prestazioni saltuarie o ridotte inferiori alle 130 ore mensili), il calcolo da effettuare per anticipazioni di malattia nei casi di cui sopra è il seguente: paga oraria diviso ore 173 per ore lavorate nel mese precedente (comprendente di C.I.G.).

Il totale ricavato moltiplicato, per 6,132 ore per i giorni di assenza di malattia.

Entro 5 giorni lavorativi successivi dal ricevimento del modulo, la Cassa Edile comunicherà all'Impresa:

- quale parte del salario anticipato dall'Impresa stessa dovrà essere detratto dai contributi I.N.P.S.;
- la restante parte che dovrà essere detratta dal versamento dei contributi Cassa Edile;
- la quota del 10% non dovrà essere assoggettata a contribuzione previdenziale (perché a carico I.N.P.S.).

A sua volta l'Impresa dovrà provvedere ad accantonare presso la Cassa Edile l'intero 10% calcolato sull'orario contrattuale in vigore e per tutto il periodo di assenza nel mese. Del 10% accantonato l'Impresa dovrà assoggettare a contribuzione previdenziale la differenza fra l'intero e quanto posto a carico dell'I.N.P.S. (quest'ultima è la cifra che comunicherà alla Cassa Edile).

Nel caso in cui un operaio senza carichi di famiglia sia ricoverato in ospedale o in casa di cura è necessario comunicare il numero dei giorni di degenza in aggiunta alla compilazione della denuncia di malattia, compilando il modello A/DM-BIS.

Dal 181° al 270° giorno di malattia l'indennità è stabilita in misura tale che assicuri complessivamente il 50% del salario netto di fatto di cui sopra.

Per determinare lo scadere dei 180 giorni indennizzabili o la esistenza di una ricaduta si fa riferimento alle disposizioni emanate dall'I.N.P.S. n.p.s. alle quali la

Cassa Edile uniforma i propri criteri di intervento.

Per le malattie di durata superiore ai 180 giorni, o per le malattie degli operai che hanno già subito più di 180 giorni all'anno, la Cassa Edile erogherà una indennità pari al 50% del salario (3,066 x 6 giorni-CCNL) dal 181° al 270° giorno e L. 4.000 giornaliere dal 271° al 360° giorno e ciò senza nulla innovare in materia di conservazione del posto di lavoro che resta fissato dal CCNL - Edilizia.

L'erogazione sarà effettuata mensilmente; l'Impresa dovrà presentare la domanda di sussidio (o indicarla nella denuncia mensile) corredandola del certificato medico per ogni periodo (settimana o mese) e di copia del modello I.N.P.S. (Retrib.).

In riferimento a quanto riportato dalla circolare I.N.P.S. n. 1/1981 - punto 6 - il criterio di determinazione del periodo massimo indennizzabile del 1/1/1981 è stato, dalla Cassa Edile, uniformato alla normativa contenuta nella suindicata circolare I.N.P.S..

Pertanto - senza nulla innovare in materia di conservazione del posto di lavoro, che resta fissato dal CCNL Edilizia - la Cassa Edile integrerà il salario dell'operaio ammalato, al 100% al netto delle ritenute previdenziali e contrattuali per 180 giorni di malattia nell'anno solare, proseguendo l'assistenza oltre tale termine (180 giorni) nei casi che si protragano senza interruzione nell'anno solare successivo, con un massimo comunque di 270 giorni per ogni singolo caso di malattia.

Al termine del 270° giorno la Cassa Edile interverrà con l'assistenza per periodi di malattia oltre il 270° giorno, a condizione che l'operaio sia ancora in forza all'Impresa, con una indennità di L. 4.000 giornaliere (Circolare Cassa Edile 21/5/81).

Art. 4 "Integrazione infortunio e malattia professionale".

In caso di infortunio o malattia professionale la Cassa Edile eroga una integrazione, all'operaio non in prova, a partire dal 1° giorno dell'evento e per tutti i giorni di calendario, corrispondente alla differenza fra quanto erogato dall'INAIL ed il 100% del salario, al netto delle ritenute previdenziali e contrattuali, e fino alla conservazione del posto di lavoro o guarigione clinica sulla base dell'art. 3 del CCNL del 1.7.79.

L'infortunio è soggetto a denuncia mensile come la malattia e la Cassa Edile corrisponderà una integrazione al 100% erogando direttamente al lavoratore

infortunato un importo pari a 1,256 ore per ogni giorno di calendario dal 1° al 90° giorno e 0,256 ore per ogni giorno dal 91° giorno in poi (coefficienti come da CCNL).

Rammentiamo che la restante quota di salario viene corrisposta direttamente dall'INAIL dal 4° giorno in poi, mentre dal 1° al 3° giorno l'impresa si sostituisce all'Istituto assicuratore. La denuncia mensile viene presentata unitamente alle malattie utilizzando la 2° parte del modulo A/DM fornito alle Imprese dalla Cassa Edile nei termini dei 60 giorni, pena la decadenza (CCNL).

Dal regolamento della CEMA: Art. 2 "Integrazione alla indennità di malattia corrisposta dall'INPS".

In caso di assenza per malattia, T.B.C. e d in qualsiasi condizione di ricovero ospedaliero, la CEMA nell'ambito delle norme previste dai CCNL e dagli Integrativi Provinciali, Attua le stesse prestazioni in essi previste con le seguenti modalità:

- A) dal 1° al 180° giorno corrisponderà una indennità, che aggiunta al trattamento praticato dall'INPS, garantisce al lavoratore il 100% della retribuzione normale settimanale (secondo l'orario di lavoro previsto dal Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro), al netto delle ritenute di legge e contrattuali.
- B) oltre il 180° giorno di malattia e sino allo scadere del secondo anno solare dall'inizio della malattia, corrisponderà una indennità pari al 50% della retribuzione normale come sopra calcolata, al netto delle ritenute di legge e contrattuali, per i periodi non indennizzati dall'INPS.

Ai fini del calcolo delle indennità di cui sopra, la retribuzione è quella normalmente percepita dal lavoratore assente per malattia nel mese in cui si verifica o ha continuata la malattia, intendendosi per tale quella costituita dal minimo di paga base, dall'indennità di contingenza, dall'indennità territoriale di settore, dal premio aziendale, e da eventuali superminimi individuali o collettivi se previsti con tale denominazione.

La ore da indennizzare sono esclusivamente quelle normali contrattuali lavorabili e cioè 40 ore settimanali, 8 ore giornaliere per 5 giorni, dal lunedì al venerdì compreso di ogni settimana, con l'esclusione delle sole Festività intrasettimanali per le quali vale la normativa di cui all'art. 8 del Contratto Integrativo Provinciale.

In caso di assenza ingiustificata di prestazioni lavorative (assenze o aspettative non retribuite, ecc.) o prestazioni saltuarie o ridotte, inferiori alle 130 ore mensili, il calcolo da effettuare per la indennità di malattia viene ragguagliato alle ore denunciate nel mese precedente, comprese le eventuali ore di Cassa Integrazione Guadagni.

Il trattamento di cui sopra, non verrà corrisposto in assenza di riconoscimento della malattia o di suoi periodi (che non siano compresi nella carenza) da parte dell'INPS.

Al fine di consentire l'applicazione di quanto sopra richiamato l'impresa è tenuta ad inviare alla CEMA la seguente documentazione:

- la denuncia mensile dei lavoratori ammalati;
- la copia della certificazione medica di ogni operato;
- la copia del modulo INPS, DM 10 m/rs per il rimborso della indennità anticipata dalla ditta.

L'impresa è altresì tenuta a comunicare alla CEMA, le eventuali giornate non indennizzate dall'INPS (non comprese nella carenza), trasmettendo entro 30 giorni la relativa documentazione ricevuta dalla stessa, affinché la CEMA possa procedere al recupero degli importi eventualmente indebitamente corrisposti.

Art. 3: "Integrazione alla indennità di infortunio sul lavoro e sulla malattia professionale".

Nel caso di infortunio o malattia professionale la CEMA, garantirà le prestazioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi Provinciali con le seguenti modalità:

- dall'inizio dell'infortunio o della malattia professionale e per tutto il periodo indennizzato dall'INAIL o dall'INPS, corrisponderà una indennità che aggiunta al trattamento dagli stessi praticato, garantisce al lavoratore il 100% della retribuzione normale settimanale (secondo l'orario di lavoro previsto dal Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro) al netto delle ritenute di legge e contrattuali.

Ai fini del calcolo della indennità, la retribuzione da prendere a base è la stessa prevista per il calcolo della integrazione di malattia.

Le ore da indennizzare da parte della CEMA, sono esclusivamente quelle normali contrattuali lavorabili, e cioè 40 ore settimanali, 8 ore giornaliere per 5 giorni dal lunedì al venerdì compreso di ogni settimana, con l'esclusione delle sole festività intrasettimanali, per le quali vale la normativa di cui all'art. 8 del Contratto

Integrativo Provinciale.

Nel caso di assenza ingiustificata di prestazione di lavoro (assenza o aspettativa non retribuita), o di prestazioni saltuarie o ridotte inferiori alla 130 ore mensili, il calcolo da effettuare per l'indennità di cui sopra deve essere ragguagliato alle ore denunciate alla CEMA nel mese precedente aggiungendo a queste, le eventuali ore di Cassa Integrazione Guadagni.

Il trattamento di cui sopra, non verrà corrisposto in assenza di riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale o di loro periodi da parte dell'INAIL o dell'INPS.

L'impresa è tenuta a comunicare l'infortunio alla CEMA su apposito modulo, entro e non oltre il mese nel quale ha ricevuto l'assegno finale dagli istituti allegando, il prospetto di liquidazione o, nel caso di infortunio di durata inferiore ai tre giorni, la certificazione medica.

DICHIARAZIONE COMUNE

Relativamente al problema della copertura piena ai fini previdenziali dei periodi di malattie e infortunio, le parti nel constatare di non facile attuazione una soluzione a carattere provinciale, e viste le implicazioni a carattere nazionale, convergono su una comune dichiarazione di impegno di ciascuna nella propria autonomia a sottoporre e a sollecitare le rispettive strutture nazionali a ricercare e ad individuare una positiva soluzione a partire dalla ormai prossima apertura della vertenza per il rinnovo del C.C.N.L.

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

In relazione a quanto previsto dal C.C.N.L. 3.9.86, la distribuzione dell'orario di lavoro nell'anno solare viene fissata in 40 ore settimanali per tutti i mesi dell'anno.

Nell'ambito della settimana lavorativa, le 40 ore vengono ripartite in 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì.

Pertanto eventuali lavorazioni effettuate nelle giornate di sabato saranno retribuite con la maggiorazione prevista dall'art. 22 del C.C.N.L.

RIPOSI COMPENSATIVI E RIDUZIONE DELL'ORARIO

I permessi di cui al punto a) art. 7 del C.C.N.L. sono di norma goduti nei mesi invernali, con la effettuazione di un orario di lavoro di 35 ore settimanali (retribuite 40) per un periodo di 8 settimane - DICEMBRE GENNAIO -. Le parti potranno concordare periodi e modalità diverse di utilizzo dei permessi, così come in ambito aziendale ciò sarà possibile previa intesa tra l'Azienda e la R.S.A.

CALENDARIO FERIE, PERMESSI INDIVIDUALI, FESTIVITA'

Si conviene che in ambito aziendale tra azienda e delegati sindacali, entro il primo quadrimestre di ogni anno, si concordi il calendario annuo di godimento delle ferie, festività e permessi individuali, in modo da usufruire di tre settimane di ferie consecutive e collettive nel periodo 1° giugno - 15 settembre e di periodi di riposo a Natale e/o Pasqua di ogni anno.

Le parti convergono che sempre in ambito aziendale a fronte di particolari esigenze di carattere produttivo e/o organizzative, su cantieri o stabilimenti o uffici, si possano realizzare intese per sperimentare orari in forma continuativa o a turni, in tali ipotesi a livello aziendale, sarà possibile concordare l'utilizzo delle ex festività 2 giugno e 4 novembre in riduzione di orario.

ART. 8 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, FESTIVITA' RIPOSI COMPENSATIVI

A parziale modifica degli artt. 7, 18, 20 del CCNL 3.9.1986, si concorda che il trattamento economico per le ore di ferie, festività e riposi compensativi, e' corrisposto ai lavoratori direttamente in busta paga dall'impresa contestualmente alla retribuzione del periodo di godimento, secondo le seguenti modalità:

- a) le giornate di ferie sono retribuite a 8 ore cadauna con la paga oraria globale di fatto; analogo trattamento retributivo compete per le festività ricorrenti durante i periodi di Cassa Integrazione Guadagni.
- b) le festività che ricorrono durante il periodo di malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale sono pagate sempre ad 8 ore cadauna con la paga oraria globale di fatto in modo distinto dal trattamento dovuto per anticipazione di malattia o infortunio. Nel caso di infortunio o malattia professionale, gli importi corrisposti per retribuire le festività sono equivalenti alla differenza tra quanto corrisposto dall'INAIL ed il 100% della festività stessa.
- c) le ore dei riposi compensativi sono retribuite con la paga oraria globale di fatto. Al fine della maturazione del periodo di ferie annuale, verrà consi-

derato il periodo annuale che va dal 1° settembre di ogni anno al 31 agosto dell'anno successivo.

ART. 9 - ACCANTONAMENTO PER GRATIFICA NATALIZIA

L'accantonamento presso le Casse Edili relativo agli importi di gratifica natalizia è del 10%. Tale percentuale sarà pertanto accantonata per tutte le ore lavorate ordinarie, per le ore contrattuali perdute dal lavoratore per malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale, per le ore retribuite a titolo di ferie, festività e riposi compensativi.

Si precisa che l'accantonamento del 10% al lavoratore in malattia che abbia superato il 180° giorno, e' da calcolarsi prendendo a riferimento il salario pieno e relativo alle ore contrattuali nel mese e le eventuali festività.

La liquidazione degli importi di gratifica natalizia avverrà da parte delle Casse Edili in una unica soluzione entro il 15 Dicembre di ogni anno.

ART. 10 - DIRITTI SINDACALI

A parziale modifica di quanto espresso dal C.C.N.L. del 3.9.86 si stabilisce che nelle aziende con un numero di dipendenti pari o superiore a tre potrà essere nominato un delegato d'impresa.

Nelle imprese con un numero di dipendenti pari o superiore a tre e sino a quindici, sarà garantito un monte ore di permessi retribuiti per i delegati nella misura di 30 ore annue.

ART. 11 - TRASFERITA

a) A parziale modifica di quanto disposto dal C.C.N.L. 3 settembre 1986, e' considerato in trasferta il lavoratore che esercita la sua attività in un posto di lavoro distante non meno di 6 Km dalla sua residenza o abituale dimora e non meno di 6 Km dalla sede dell'azienda.

Tali distanze sono computate secondo le percorrenze piu' brevi.

b) Al lavoratore in trasferta per ogni giornata lavorativa, verrà rimborsato a pie' di lista, oltre alle spese di viaggio, l'intero importo del pasto consumato tramite servizio mensa di cui all'art. 12 del presente accordo, oppure ove tale servizio risulti inattuabile, il pasto consumato in trattoria con la quale l'azienda stipulerà apposita convenzione.

c) Fermo restando le norme di cui al punto a) del presente articolo, qualora il posto di lavoro sia situato ad una distanza superiore ai 12 Km dalla sede dell'azienda, oltre al rimborso delle spese di viaggio e del pasto, come da punto b), sarà corrisposta una diaria sulla base delle fasce chilometriche sotto riportate:

da 12 a 18 km.	L. 1.400
da 19 a 25 km.	L. 2.100
da 26 a 45 km.	L. 3.500
da 46 a 60 km.	L. 4.500
oltre 60 km.	L. 5.800

ART. 12 - SERVIZI COLLETTIVI DI CANTIERE E MENSA

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene dei luoghi di lavoro e di dare completa realizzazione alla normativa di legge in proposito, le imprese avranno cura di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri di costruzione:

- a) un locale ad uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi invernali,
- b) un locale ad uso relettorio attrezzato per il consumo di un pasto caldo,
- c) servizi igienici sanitari con acqua corrente e doccia.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere ottenute anche in baracche coltivate e di legno, 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'inizio dei lavori nei cantieri, purché questo abbia una precisa locazione e non ostino condizioni obiettive.

Nei casi di impedimento all'interno dei cantieri, l'impresa provvederà ove possibile, affinché i lavoratori possano usufruire di analoghi servizi nelle vicinanze del cantiere.

Per i lavoratori dipendenti che siano occupati in un solo cantiere o più cantieri limitrofi, l'azienda organizzerà una mensa con la partecipa collaborazione delle rappresentanze sindacali.

Qualora il servizio mensa così definito non possa essere organizzato nel cantiere dell'azienda, si farà ricorso - se possibile - ad un servizio posto all'esterno del cantiere, preferibilmente presso centri o mense sociali, comunali o intercomunali, ritenuti idonei allo scopo sotto il profilo alimentare e logistico per il rispetto dagli orari di lavoro.

Cio' premesso, l'impresa si assumerà l'onere della spesa del pasto nella

misura di 2/3, il restante 1/3 sarà a carico del lavoratore al quale sarà trattenuto mensilmente il relativo importo.

La ripartizione di cui sopra si intende riferita anche alla dinamica del costo stesso.

Ove non si renda possibile istituire il servizio mensa esterno o interno, l'impresa corrisponderà una indennità sostitutiva pari a L. 1.300 al giorno per un massimo di 5 giorni la settimana.

Tenuto presente che in sede di stipula del presente contratto le parti dichiarano di privilegiare l'istituzione della mensa interna o esterna, si precisa che l'indennità sostitutiva non deve essere corrisposta:

- 1) ai lavoratori che prestano la propria attività nel cantiere ove sia stata istituita la mensa interna o esterna, rinunciano, per qualsiasi ragione a tale servizio
- 2) ai lavoratori che non possono far valere almeno 4 ore effettive di presenza al lavoro nel cantiere, fatto salvo - in ogni caso - che non siano stati comandati dall'impresa, per il rimanente numero di ore lavorative, per i lavori fuori dal cantiere ove prestano abitualmente e continuamente servizio.

Il pasto sarà composto da 1° piatto - 2° piatto con contorno - frutta - pane - bevanda.

ART. 13 - INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE

A partire dall'1.4.87, l'indennità territoriale di settore per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane edili della provincia di R.E., viene definita complessivamente nelle seguenti misure:

operaio 1° livello L. 94.800
 operaio 2° livello L. 100.800
 operaio 3° livello L. 106.300
 operaio 4° livello L. 111.000

ART. 14 - PREMIO DI PRODUZIONE IMPIEGATI

A partire dall'1.4.87, il premio di produzione per gli impiegati dipendenti dalle aziende edili artigiane della provincia di R.E., viene definito complessivamente

nelle seguenti misure:

impiegati 1° livello	L. 75.000
impiegati 2° livello	L. 82.000
impiegati 3° livello	L. 88.500
impiegati 4° livello	L. 97.000
impiegati 5° livello	L. 114.000
impiegati 6° livello	L. 131.000
impiegati 7° livello	L. 135.000

ART. 15 - ANTICIPAZIONE PER CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Con riferimento al CCNL 3.9.1986, si precisa che l'anticipazione dei trattamenti di Legge da parte delle imprese avverrà entro il limite di 173 ore di esposizione per ogni operaio.

ART. 16 - INDENNITA' ATTREZZI

Ai sensi del CCNL in vigore, ai lavoratori che si servono di attrezzi di lavoro usuali di loro proprietà verrà corrisposta, da parte dell'impresa una indennità di L. 30.000 annue.

Resta inteso che, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'indennità di cui sopra quanti sono i mesi di anzianità di servizio prestati alle dipendenze dell'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

ART. 17 - INDENNITA' PER I LAVORI IN ALTA MONTAGNA

Per i lavori in alta montagna oltre i 1.100 metri verrà corrisposta una indennità corrispondente al 9% della paga globale qualora i lavoratori per raggiungere il cantiere siano costretti a percorrere a piedi oltre mezz'ora di cammino fuori dalle

strade ordinarie, senza potere usufruire, per tale ultimo percorso, dei mezzi di trasporto predisposti dal datore di lavoro.

ART. 18 - ENTE SCUOLA EDILE

Il contributo posto a carico delle Aziende per l'Ente Scuola Edile, a norma del C.C.N.L., rimane fissato nella misura deliberata dai Consigli dell'Ente Scuola Edile, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione soggetti al premio per l'assicurazione contro gli infortuni.

L'attività dell'Ente Scuola viene regolata dalle norme statutarie e regolamentari concordate dalle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti il C.C.N.L.

ART. 19 - CASSA EDILE

Il contributo per le Casse Edili, a norma del C.C.N.L. 3.9.86, e' determinato nella misura deliberata dai Consigli di Amministrazione di cui 5/6 a carico dell'impresa, 1/6 a carico dei lavoratori dipendenti, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione soggetti al premio per l'assicurazione contro gli infortuni.

La quota di contributo a carico degli operai deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione corrisposta in ogni singolo periodo di paga.

Le Aziende sono tenute a versare alla Cassa Edile ad ogni periodo di paga sia la quota a loro carico, sia quella a carico degli operai.

Le prestazioni della Cassa Edile, tali da garantire in ogni caso quanto previsto dal citato C.C.N.L., sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Stessa nei limiti delle disponibilita' dell'esercizio.

ART. 20 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Al fine di una maggiore incentivazione e riconoscimento della professionalita', le parti concordano di inserire figure operative che ne avessero i requisiti al 4° livello della classificazione con la seguente declaratoria:

- Lavoratore altamente specializzato che presta la propria opera con autonomia esecutiva, capacita' di interpretazione del disegno e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle diverse fasi di lavorazione a cui e' addetto.

- Lavoratore in possesso di alta specializzazione addetto al montaggio, conduzione e manutenzione ordinaria della macchina operatrice a cui e' addetto, con precisa conoscenza della macchina stessa e della sua tecnologia.

ART. 21 - MULTE E TRATTENUTE

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentano il risarcimento di danni, applicate a norma del C.C.N.L., saranno devoluti a favore del fondo Scuola di Addestramento Professionale.

ART. 22 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta all'operaio per ogni mese intero di anzianita' ininterrotta presso la stessa impresa una indennita' pari a 7 ore della retribuzione costituita dagli elementi di cui al punto 3 dell'art. 24 del C.C.N.L. 1.4.76 (comprensiva per i cottimisti dell'utile medio di cottimo), nonche' della percentuale della gratifica natalizia.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianita' qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

L'indennita' nella misura stabilita nel primo comma deve essere corrisposta per l'anzianita' decorrente dall'1.1.64, agli operai in servizio a tale data, per l'anzianita' fino ad allora maturata, l'indennita' deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificato, nella misura prevista dai precedenti contratti nazionali e provinciali.

Per gli operai dipendenti da imprese esercenti l'attivita' di produzione e distribuzione di calcestruzzo e preconfezionato l'indennita' nella misura stabilita dal primo comma deve essere corrisposta per l'anzianita' decorrente dal 1° luglio 1968.

Per l'anzianita' maturata sino al 30 giugno 1968 l'indennita' deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificato, nella misura spettante alla stregua dei trattamenti contrattuali aziendali in atto alla data del 30 giugno 1968.

Dall'1.9.79 l'indennita' di anzianita' e' stabilita nella misura di 11 ore della retribuzione, di cui al primo comma del presente articolo, per ogni mese di anzianita' ininterrotta.

ART. 23 - PATRONATI

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 12 della legge 20 maggio 1970 n. 300, i Patronati I.N.C.A.-I.N.A.S.-I.T.A.L. potranno svolgere, su un piano di parità, i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 Luglio 1947, n. 804, nei confronti dei singoli lavoratori mediante propri funzionari muniti di documento di riconoscimento, attestante tale qualifica, rilasciata dalla Direzione di Patronati stessi, da esibirsi per l'ingresso in cantiere.

I medesimi predetti funzionari potranno ricevere i lavoratori, che intendono usufruire delle loro prestazioni, durante l'ultima ora dell'orario di lavoro giornaliero.

Qualora per ragioni particolari e comprovata urgenza, i funzionari dei Patronati dovessero contenzione durante l'orario di lavoro con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato conferito, gli stessi funzionari dei Patronati ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione Aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi momentaneamente dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempreché non ostino motivi di carattere tecnico organizzativo.

Nell'espletamento delle loro funzioni, i rappresentanti dei Patronati potranno richiedere, su delega del lavoratore interessato, al datore di lavoro, che si impegna a fornire tempestivamente, le necessarie informazioni per potere espletare le pratiche riguardanti l'attività del Patronato, ivi compresa la visione del registro infortuni.

Qualora per particolari temporanee ragioni non sia possibile ai Patronati assicurare la presenza di propri funzionari secondo quanto sopra precisato, i Patronati potranno, previa segnalazione scritta del nominativo alla Direzione Aziendale, incaricare un lavoratore membro della R.S.A. di provvedere, fuori dell'orario di lavoro, ad attività generiche (informativa, collegamento, ecc.) inerenti i compiti previsti dal citato art. 1 del D.L.C.P.S. n. 804.

ART. 24 - QUOTE SINDACALI E DI SERVIZIO

Fermo restando il sistema vigente di riscossione delle quote sindacali (trattenuta sull'accantonamento di gratifica natalizia), per tutto quanto concerne le quote di servizio territoriali, i sindacati di categoria FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEL-UIL concordano di applicare il protocollo d'intesa, da loro sottoscritto, del 30.07.1986.

Per le Associazioni Imprenditoriali firmatarie, la quota di servizio territoriale è confermata nella misura dello 0,30% del monte salari a carico delle aziende e

verrà mensilmente versata dalle stesse, alla Cassa Edile e alla CEMA.

ART. 25 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo è valido per tutto il territorio della Provincia di Reggio Emilia a decorrere dall'1.4.87. Esso avrà la scadenza fissata dal C.C.N.L.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori ed Artigiani, si impegnano a coinvolgere le rispettive Organizzazioni Regionali per permettere l'apertura di un tavolo regionale di confronto con lo scopo di:

- 1) costruire le condizioni, di qui alla prossima tornata di contrattazione integrativa provinciale per una maggiore omogeneizzazione del trattamento economico e delle normative contrattuali.
- 2) Riconoscere all'artigianato una reale rappresentanza negli organi di gestione delle Scuole Edili e Casse Edili.
- 3) Favorire una regolamentazione del subappalto con il reale riconoscimento nel ruolo delle attività artigiane.
- 4) Individuare gli strumenti idonei, attraverso l'impegno delle rispettive organizzazioni ed il coinvolgimento degli Enti Pubblici, per affrontare in modo concreto il fenomeno sempre più marcato del lavoro nero, che oggi penalizza fortemente l'attività delle imprese regolari.
- 5) Dare applicazione in tutta la Provincia al contratto nazionale edilizia artigianato in materia di apprendistato, e all'accordo interfederale del 27.4.87.