

Contratto Integrativo Provinciale

EDILI

Reggio Emilia

Settore Cooperative

Maggio 1986

Feneal - Uil

Filca - Cisl

Fillea - Cgil

F.L.C.

INDICE

PREMESSA		pag. 6
ART. 1	RELAZIONI INDUSTRIALI:	pag. 10
	a) Informazione preventiva;	
	b) Composizione del comitato;	
	c) Relazioni industriali - livello aziendale;	
	d) Informazione territoriale.	
ART. 2	Osservatorio	pag. 12
ART. 3	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	pag. 13
	a) Appalto;	
	b) Subappalto.	
ART. 4	Ambiente di lavoro	pag. 15
ART. 5	Comitato territoriale partitico per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro	pag. 16
ART. 6	Formazione professionale e ruolo della scuola edile	pag. 17
ART. 7	Inquadramento professionale	pag. 19
ART. 8	Orario di lavoro	pag. 20
ART. 9	Indennità territoriale di settore	pag. 22
ART. 10	Premio di produzione impiegati	pag. 23
ART. 11	Trasferta	pag. 23
ART. 12	Mensa	pag. 25

ART. 13	Trattamento economico in malattia, infortunio e malattia professionale	pag. 26
ART. 14	Ferie	pag. 26
ART. 15	Trattamento per ferie, festività e riposi annui	pag. 27
ART. 16	Accantonamento per gratifica natalizia	pag. 28
ART. 17	Indennità attrezzi	pag. 28
ART. 18	Indennità lavori in alta montagna	pag. 28
ART. 19	Indennità per i lavoratori delle imprese di costruzioni edili e fognature che operano in particolari condizioni di disagio	pag. 29
ART. 20	Dritti sindacali	pag. 29
ART. 21	Riconoscimento di Patronati Confederali I.N.C.A., I.N.A.S., I.T.A.L.	pag. 29
ART. 22	Multe e trattenute	pag. 30
ART. 23	Quote sindacali e di servizio	pag. 30
ART. 24	Cassa Edile	pag. 30
ART. 25	Validità e durata	pag. 31

Addì 20 Aprile 1986 in Reggio Emilia

TRA

- L'A.R.C.P.L. settore edile di Reggio Emilia aderente alla Federazione Provinciale delle Cooperative della Provincia di Reggio Emilia, rappresentata dai sigg. Zambonini Giordano, Fontanesi Amus, Reggiani Lucio, Iori Aldo, Bartoli Mauro, Serrì Oscar, Serrì Pietro, Ariosi Giuliano

- Il settore delle Cooperative di Produzione e Lavoro aderente all'Unione Provinciale delle Cooperative di Reggio Emilia, rappresentata dai sigg. Benassi Giovanni, Stefano Ing. Marconi

E

La F.L.C. (Federazione Lavoratori Costruzioni) FILLEA - CGIL, FILCA - CISL, FENEAL - UIL di Reggio Emilia, rappresentata dai sigg. SVENOFERRI, GIANNI PEDRAZZINI, GIOVANNI FERRARI, GIUSEPPE ZAFFARANO, ANGELO FILIPPINI, ANTONIO CANOVA, FRANCO DEL MONTE, STEFANO CATTINI, ORLANDO MONTANARI, CALI' VINCENZO, MAURO LONGAGNANI.

P R E M E S S A

Le Associazioni Cooperative e la F.L.C. considerano preoccupante la crisi che attraversa il settore delle costruzioni che si caratterizza, nella nostra realtà provinciale e regionale, soprattutto attraverso una forte caduta di investimenti nel residenziale, con considerevoli quote di invenduto.

Questo stato di cose ha provocato nella nostra provincia un consistente calo di addetti, la chiusura e il ridimensionamento di molte imprese, anche le aziende cooperative hanno dovuto misurarsi con la realtà della crisi e con problemi occupazionali.

Il movimento cooperativo e il Sindacato nel corso di questi anni hanno prodotto confronti e intese che, particolarmente nei punti di maggiore crisi e di tensione occupazionale, hanno contribuito all'avvio di processi di risanamento delle imprese, escludendo il ricorso ai licenziamenti attraverso processi di mobilità, di riqualificazione professionale e ricorrendo alla Legge 675 del 1977 per la C.I.G. straordinaria e i prepensionamenti.

In questo contesto si sono attuate forme di solidarietà tra i soci lavoratori e nell'ambito delle Aziende cooperative, le parti pur mantenendo autonomia di giudizio su talune di queste esperienze, ritengono che tali valori debbano essere ribaditi e riaffermati. Il movimento cooperativo e la F.L.C., concordano che occorre superare una visione resistiva e di marginalità del settore costruzioni che viceversa ha un ruolo centrale nella realizzazione degli interventi e delle opere necessarie alla trasformazione e al rilancio dello sviluppo del nostro paese. Consistenti spazi e domande ci sono nel campo delle opere infrastrutturali, dei trasporti e delle comunicazioni nella realizzazione dei servizi alla produzione e alla collettività, nel terziario, nel risanamento e nella difesa del territorio, nel recupero, risanamento e manutenzione dei centri urbani, nel rifacimento delle città, e nel riutilizzo di contenitori vuoti, spazi e esigenze insoddisfatte ci sono nel residenziale, soprattutto per giovani, anziani, e famiglie a basso reddito.

Occorre pertanto fare le necessarie iniziative a sostegno della trasformazione e qualificazione del settore, a tale scopo vanno sollecitate allo Stato e alle sue diverse articolazioni i necessari atti legislativi, i programmi e i finanziamenti

adeguati.

Le trasformazioni intervenute nel corso di questi anni nel settore delle costruzioni hanno portato ad un mutamento del concetto di ciclo organico tradizionale.

Occorre pertanto ricomporre il giudizio su basi nuove che tengano conto delle modificazioni tecnologiche e organizzative intervenute e dell'esigenza espressa dalle imprese di una maggiore flessibilità nell'utilizzo dei fattori produttivi.

Occorre andare ad una valorizzazione delle professionalità presenti in azienda e delle figure specialistiche necessarie nei processi organizzativi in atto.

Va favorita la presenza sul mercato di diverse dimensioni di impresa, che si diversificano sul piano della ricerca della progettazione e nell'introduzione di nuove tecnologie.

Le parti pur mantenendo autonomia di giudizio su talune esperienze, rilevano il ruolo positivo giocato da forme di decentramento governato, basato sul contributo di consorzi di imprese artigiane o di singole imprese specializzate. L'integrazione di questo articolato sistema di imprese, unitamente all'intervento sindacale e ad una azione di selezione e controllo da parte delle imprese cooperative sono le basi per superare le forme più deteriori di subappalto.

L'adeguamento delle imprese cooperative, ad un mercato che cambia, deve collocarsi in un contesto di salvaguardia dei livelli occupazionali; nel contempo si deve lavorare per costruire le condizioni favorevoli all'aprirsi di processi di avviamento al lavoro finalizzati all'assunzione di nuove professionalità, operarie e impiegate, creando così le condizioni per un ringiovanimento del settore.

Lo sforzo in atto in diverse aziende cooperative, di consolidamento, e sviluppo di alcuni settori, di ristrutturazione e riconversione di altri, va accompagnato da azioni volte a ristabilire i necessari livelli di competitività per l'impresa attraverso il conseguimento di crescenti livelli di efficienza e produttività.

Per un recupero di produttività interna si dovrà prioritariamente agire sull'organizzazione della produzione, sulla flessibilità dell'orario di lavoro, su forme di mobilità interna, sullo sviluppo tecnologico.

Occorre una nuova gestione dei regimi di orario, funzionale alle politiche di cambiamento, innovazione, occupazione e che in relazione ai diversi regimi produttivi ed ai tempi di consegna (delle diverse commesse), valorizzi la compe-

attività delle imprese.

La crisi e le esigenze di trasformazione che si impongono al settore e alle imprese cooperative portano a processi di riorganizzazione consistenti, tali processi se non sono gestiti e supportati da adeguati strumenti e intese tra le parti potrebbero introdurre tensioni nel mercato del lavoro e sul piano occupazionale.

A tale scopo le Associazioni cooperative e la F.L.C. convergono che nel corso di questi processi di trasformazione delle imprese si debbano attivare tutti gli strumenti atti ad evitare tensioni occupazionali, attraverso l'uso della mobilità aziendale settoriale e intersettoriale, di programmi di riconversione e qualificazione professionale, il ricorso alla cassa integrazione straordinaria e ai prepermisionamenti nelle imprese in riconversione, i contratti di solidarietà, e il part-time. Occorre inoltre un particolare impegno a mantenere e consolidare il mercato locale.

Le parti convergono sulla necessità di operare nella ricerca e nell'attivazione di nuove iniziative imprenditoriali nel settore e in altri settori, la realizzazione delle quali passa attraverso l'impegno di consistenti mezzi e risorse da destinare alla ricerca e alla progettazione.

I processi di ristrutturazione e riconversione avviati, devono mirare a ricostruire adeguati margini di accumulazione nelle imprese, per realizzare nuovi investimenti e innovazioni tecnologiche e occupare nuovi mercati.

Il Sindacato e la cooperazione ribadiscono l'impegno comune a favorire processi di crescita delle imprese che permettano di disegnare un nuovo sviluppo basato su concreti programmi atti a conseguire adeguati margini di accumulazione per le imprese stesse.

Nel quadro di queste finalità le Associazioni cooperative e la F.L.C. si impegnano a dar vita a più avanzate relazioni industriali.

Ciò dovrà caratterizzarsi in un metodo del più ampio confronto costruttivo nel pieno rispetto delle rispettive autonomie e del riconoscimento dei compiti e dal ruolo che ad ognuno compete. Tale metodo di rapporti di informazione e contrattuale tra le parti, è forma più consona al governo di una imprenditorialità, come quella cooperativa, basata sul consenso.

Pertanto, le parti, concordano di riconoscere nell'autogestione una forma avanzata di democrazia industriale che consenta al lavoratore socio di realizzare una aspirazione comune a tutta la classe lavoratrice, quella cioè di diventare essa

stessa soggetto dell'impresa.

Tale fine va anche conseguito e consolidato determinando più elevati livelli di produttività e di redditività nella gestione dell'impresa; fondamentale diventa pure un perfezionamento dei metodi autogestionali in modo da rendere sempre più reale la partecipazione e il controllo delle basi sociali alla realizzazione dei programmi degli obiettivi e dei nuovi modelli organizzativi in atto nelle imprese.

ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Il mercato edilizio è tendenzialmente contraddistinto da una fase di profonde modificazioni e diversificazioni.

Ciò avviene in assenza di un quadro di programmazione, di progettazione, di innovazione industriale e legislativa che non consente di delineare con chiarezza i programmi e gli obiettivi per la razionalizzazione e la modernizzazione del settore, creando seri ostacoli al consolidamento e alla difesa della occupazione e alla stessa qualità del lavoro.

Da ciò deriva il perdurare di margini di incertezze in strutture produttive chiamate a riaggiustamenti strutturali e di capacità progettuale. In un contesto così "incerto" il Movimento Cooperativo di Produzione e Lavoro ha reagito riconvertendosi parzialmente. La gestione delle parziali riconversioni, riconosciuta positivamente dalle parti, rende praticabile l'obiettivo di acquisire un salto di qualità nelle relazioni sindacali, partendo dalla consapevolezza che la scelta della innovazione comporta un ritmo di trasformazione dell'ambiente lavorativo molto alto e per lungo periodo di tempo.

Ciò determina una continua messa in discussione della struttura dell'impresa sia dal punto di vista dimensionale che dal punto di vista dei modelli organizzativi.

Pertanto le parti convengono sulla definizione di un nuovo quadro di relazioni industriali che, introducendo un processo di reciproche informazioni, consenta di rendere agibile l'informazione preventiva sui processi di sviluppo e su quelli di ristrutturazione delle imprese cooperative.

Lo strumento che le parti individuano per la realizzazione di tale obiettivo è la costituzione di un comitato territoriale consultivo paritetico.

Il comitato territoriale svolgerà un compito di analisi e verifica dell'informazione e non di contrattazione che rimane prerogativa delle strutture sindacali.

A) *Informazione Preventiva.*

Sulle scelte produttive, al comitato paritetico provinciale verranno fornite informazioni preventive sugli indirizzi generali, specie per le innovazioni tecnologiche, i principali programmi di consolidamento e di espansione e dei riflessi

sull'occupazione nel Movimento Cooperativo di Produzione e Lavoro.

Sulle situazioni di ristrutturazioni l'informativa preventiva al comitato verterà sulle imprese e/o settori in crisi; a tal fine l'informazione preventiva avverrà sulle linee di intervento, sui progetti di intervento e risanamento; le diversificazioni produttive; le nuove tecnologie da immettere e la programmazione dei riflessi sugli addetti.

Le parti concordano che la fase di informazione e confronto sopra richiamata dovrà svilupparsi nei tempi compatibili con l'assunzione delle decisioni di merito da parte delle strutture competenti.

Le parti concordano che non saranno prese iniziative significative di riconversione e ristrutturazione settoriale e aziendale senza avere prima espletato l'informazione e il confronto sopradetto.

L'informazione preventiva ed il confronto sindacale, pertanto intervengono nella fase successiva all'iter di approvazione formale del progetto iniziale, secondo procedure interne alla cooperazione e preventiva alla definizione del progetto finale e del piano di fattibilità.

B) *Composizione del Comitato*

Le parti nel prendere atto delle differenze esistenti tra le strutture produttive dell'ARCP e UNIONE COOPERATIVE convengono di istituire (fermo restando quanto sopra concordato), distinti comitati territoriali.

La loro composizione, che è paritetica, verrà formalizzata dalle parti entro 1 (uno) mese dalla stipula del presente accordo.

C) *Relazioni Industriali - Livello Aziendale*

Fermo restando quanto è in essere a livello aziendale e quanto previsto dall'art. 2 del vigente C.C.N.L. sulla metodologia dell'informazione, nelle imprese interessate a processi di ristrutturazione e/o riconversione produttiva o soggette a sostanziali mutamenti della organizzazione del lavoro dovuti ad investimenti tecnologici e/o all'introduzione dell'informatica, le parti convengono sull'attivazione di momenti di confronto preventivo che operino nello spirito o con le finalità del Comitato Paritetico Provinciale.

D) Informazione Territoriale

Di norma semestralmente o su richiesta di una delle parti in appositi incontri il Comitato Paritetico Territoriale discuterà su:

- prospettive produttive, con articolazioni per i vari comparti dell'edilizia, aree geografiche e aziende;
- previsioni e programmi degli investimenti e disinvestimenti complessivi in riferimento sia alle attuali strutture produttive che ai segmenti e tipologie di mercato;
- programmi di innovazioni tecnologie e organizzative con articolazioni per comparti, aree geografiche e aziende;
- programmi di ricerca e previsione di finanziamenti finalizzati alla stessa, loro incidenza sul totale degli investimenti, sua finalizzazione e entità degli addetti;
- struttura occupazionale disaggregata per comparti, aree geografiche, aziende, distinte per sesso, classi di età, qualificazione, lavoratori soci e dipendenti.

ART. 2 OSSERVATORIO

La molteplicità degli elementi che oggi condizionano il momento produttivo, con conseguenti riflessi occupazionali nel settore delle costruzioni e nel settore edile ed affini in generale, impongono, in assenza di strumenti coordinati aventi funzione di sintesi, l'individuazione di un organismo in grado di supportare il settore.

La caratteristica essenziale di tale organismo sarà la capacità di raccogliere quanti più dati, elementi ed orientamenti possibili riguardanti la complessa gestione delle aziende, nell'ambito di un indirizzo di programmazione del settore.

Le parti individuano nella Cassa Edile e nella Scuola Edile le strutture operative alle quali fare riferimento per la concreta operatività dell'osservatorio.

I compiti del predetto organismo si dovranno nella prima fase estrinsecare in:

A) - La messa a punto di una anagrafe generale provinciale inerente il mercato del lavoro. Tale anagrafe dovrà rilevare il numero degli addetti suddivisi per operai, tecnici, impiegati, sesso, età, qualifica e grado di formazione professionale, nonché la tendenza gravitazionale di nuove leve orientate nel settore.

B) - Consentire attraverso la impostazione di un sistema anagrafico, la costante individuazione delle esigenze occupazionali e di mobilità all'interno del settore ed extra settoriale.

Le parti convengono che, l'osservatorio debba inoltre orientarsi anche attraverso forme di collaborazione con altri organismi (pubblici e privati), ed approntare i programmi di ricerca inerenti gli orientamenti di mercato, le tecniche e tecnologie costruttive; l'orientamento, i gusti e l'esigenza dell'utenza; l'orientamento dell'industria manifatturiera per quanto attiene la esigenza di ampliamento e/o di adeguamento degli stabilimenti e loro infrastrutture, ad effettuare studi ed indagini riguardanti l'"universo" del credito agevolato e non, che consenta la acquisizione di certezze per quanto riguarda impegni finanziari delle aziende.

ART. 3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1) Appalto

E' comune constatazione che l'attuale sistema che disciplina le gare di appalto (che è basato sul massimo ribasso), risulta essere penalizzante, specie per le imprese organiche e ad alta intensità occupazionale.

Pertanto occorre introdurre nelle gare di appalti pubblici criteri che valorizzino le tecnologie applicate, i livelli occupazionali, la solidità finanziaria dell'impresa; il rispetto dei capitolati, la certezza nei tempi di realizzo dell'opera, nonché il rispetto del C.C.N.L.

Le parti concordano di operare congiuntamente per ottenere le modifiche di cui sopra, sollecitando lo Stato e le sue diverse articolazioni a compiere i necessari atti legislativi.

Inoltre allo scopo di salvaguardare l'occupazione le parti concordano di ricercare soluzioni per mantenere e consolidare la presenza delle aziende sul mercato locale caratterizzato da forte concorrenzialità.

2) Subappalto

Partendo da quanto previsto in materia della legislazione vigente e con l'intendimento a capire i profondi cambiamenti intervenuti nel ciclo produttivo, le parti rilevano, relativamente alla cessione di opere o lavorazione in appalto o subappalto, l'esigenza di favorire consorzi di imprese artigiane o singole imprese, che abbiano caratteristiche di specializzazione e qualificazione e comprovata correttezza nell'applicazione del dettato contrattuale stabilito in materia di lavoro dai C.C.N.L. e degli accordi locali.

La presenza sul cantiere di diverse dimensioni di impresa caratterizzate per organicità e affidabilità sotto il versante imprenditoriale è una delle condizioni per il superamento di forme deteriori di subappalto e permette una migliore tutela dei lavoratori di tutte le imprese che operano nei cantieri.

Qualora, per effetto di eventuali subappalti, si verificassero condizioni per cui non fosse possibile la piena occupazione dei lavoratori dipendenti dell'impresa madre, la stessa è tenuta a non attribuire il subappalto di quelle lavorazioni che possono essere eseguite in proprio e ad assegnarle, sentiti i C.d.D., a quei lavoratori che fossero in grado di eseguirle. A tale scopo nei contratti di subappalto sarà inserita un'apposita clausola che consenta l'utilizzazione di dipendenti dell'impresa madre nei lavori di subappalto oppure il diritto a scorporare parte delle opere subappaltate.

Nel rispetto del CCNL 1.1.1983 le norme previste all'Art. 35 dello stesso (orario di lavoro) valgono anche per l'impresa subappaltatrice, di conseguenza l'orario di cantiere dell'impresa madre è vincolante anche per l'impresa che esegue il subappalto.

E' inoltre convinzione delle parti, che l'utilizzo di forme di decentramento, mentre da un lato permette di qualificare e salvaguardare meglio l'occupazione dell'azienda madre, dall'altro lato consente sia il mantenimento di una sostanziale stabilità occupazionale nel settore che un più rapido sviluppo organizzativo e tecnologico dei modi di gestione e produzione dell'impresa.

In questo quadro per dotarsi di strumenti utili al fine di seguire e controllare i processi in atto, le imprese cooperative si impegnano a:

- A) dare comunicazione 15 giorni prima dell'inizio dei lavori, al consiglio dei delegati e al Sindacato Territoriale, delle eventuali fasi produttive che si intendono appaltare o subappaltare, specificando i tempi di esecuzione, la qualità e la quantità della manodopera che vi sarà impegnata, nonché la

denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e relativa dichiarazione dell'impresa medesima di applicazione del C.C.N.L. e degli accordi locali;

- B) nella ricerca delle imprese esterne chiamate ad operare sui cantieri andare ad una approfondimento delle indagini di mercato per favorire il ricorso ad imprese caratterizzate da affidabilità ed organicità;

- C) ad inserire nei contratti di subappalto l'impegno di prendere in visione i libri paga, libri matricola, nulla osta di avviamento al lavoro, ricevute dei pagamenti effettuati agli istituti di previdenza ed assicurativi ed alla Cassa Edile nonché tutti gli altri documenti occorrenti ad un approfondito esame della regolarità nella corrispondenza delle retribuzioni, nel versamento dei contributi e in genere nella coerente integrale assunzione di tutti gli obblighi ed adempimenti di legge e contrattuali;

- D) operare sull'osservanza delle norme antinfortunistiche da parte delle imprese esterne.

ART. 4 AMBIENTE DI LAVORO

- A) E' riconosciuto al Consiglio dei Delegati e di Cantiere in applicazione della legge n. 300 del 20.5.70 il diritto di verificare con la Direzione Aziendale le eventuali situazioni che si possono determinare in ragione della collocazione dei lavoratori nel processo produttivo, in relazione ai tempi e carichi di lavoro, ritmi ed organici ed ogni altra situazione attinente alla esecuzione del lavoro al fine di evitare ogni qualsiasi conseguenza pregiudizievole in ordine alla salute ed integrità dei lavoratori.

- B) Al fine di rendere efficace un'azione preventiva e di difesa della salute dei lavoratori i C.d.D. e i Delegati di Cantiere, previa comunicazione alla Direzione Aziendale e per ogni fase del processo di costruzione, promuoveranno la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute avvalendosi di istituti specializzati delle U.S.L. (Servizi di Medicina Preventiva del Lavoro).

- C) Si stabilisce inoltre che, su richiesta del C.d.D. saranno effettuate (qualora ciò necessiti) visite mediche ai lavoratori i cui risultati dovranno essere registrati nei libretti sanitari dei dipendenti.

D) Le indagini o visite all'ambiente di lavoro potranno avvenire durante l'orario di lavoro, previa comunicazione in tempo utile alla Direzione Aziendale.

E) Si concorda inoltre che alle Assemblee di cantiere o di impresa potranno partecipare rappresentanti previsti alla lettera B) del presente articolo.

F) I risultati di tali indagini o accertamenti saranno oggetto di esame fra Direzione e C.d.D. per la ricerca e l'adozione di utili provvedimenti al fine di salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

G) Gli oneri necessari per sostenere gli interventi previsti nei paragrafi precedenti sono a totale carico dell'azienda.

ART. 5 COMITATO TERRITORIALE PARITETICO PER LA PREVENZIONE INFORTUNI L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO

Le parti contraenti in attuazione dell'art. 27 del C.C.N.L. 1983 convergono di procedere alla costituzione del Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Le organizzazioni contraenti attribuiscono a tale organismo l'operatività necessaria a promuovere lo studio e l'attuazione delle misure atte a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori del settore promuovendo idonee iniziative, favorendo l'applicazione delle normative per la prevenzione infortuni e delle malattie professionali nei cantieri.

Il comitato lavorerà in stretto rapporto con le U.S.L. svolgendo iniziative di informazione, formazione antinfortunistica e di intervento sui cantieri.

Le parti concordano sulla opportunità di avviare in forma sperimentale il Comitato Paritetico Territoriale per un periodo di dodici mesi trascorsi i quali le parti stesse si incontreranno al fine di verificare l'attività svolta dal Comitato per il raggiungimento degli obiettivi che le medesime si sono preposte al momento della costituzione del comitato medesimo.

Il Comitato potrà avvalersi nella sua fase iniziale/sperimentale delle strutture della Scuola Edile la quale potrà assumere nell'ambito dei suoi compiti istituzionali

le iniziative più idonee ad integrare e supportare lo stesso per il raggiungimento degli obiettivi preposti.

Le parti convergono sulla necessità di individuare anche per questa fase sperimentale un apposito regolamento, per dare funzionalità al comitato stesso.

ART. 6 FORMAZIONE PROFESSIONALE E RUOLO DELLA SCUOLA EDILE

I processi di trasformazione in atto nel settore delle costruzioni, le profonde differenziazioni, che già ora, ma ancora più nei prossimi anni, interesseranno le imprese edili relativamente ai comparti di loro interesse, impongono e ancor più imporranno alle imprese significativi momenti di formazione professionale verso i lavoratori occupati.

Momenti di formazione specifica, specialistica e finalizzata sempre più dovranno costituire momento di raccordo tra le trasformazioni che interesseranno le aziende e analoghi processi di crescita e sviluppo che interesseranno i lavoratori.

La formazione e i programmi formativi dovranno sempre più caratterizzarsi per contenuti specialistici e per aderenza degli stessi ai cambiamenti che interesseranno le aziende; in tale contesto diversi e differenti ed in ogni caso qualificati dovranno essere le sedi e gli strumenti atti a favorire tali progetti formativi.

La Scuola Edile può in tale contesto essere valido strumento di supporto alle imprese in quanto momento di sintesi dei fabbisogni di formazione che interessano le imprese che alla scuola stessa fanno riferimento, e strumento di qualificazione delle maestranze. Facendo così assumere alla Scuola Edile un ruolo di programmazione, orientamento ed indirizzo.

Le parti concordano pertanto che è necessario:

1) acquisire ogni elemento conoscitivo inerente la prevalente richiesta delle varie e differenziate figure professionali.

A tale fine occorre usufruire di un costante aggiornamento di dati e di rilevazioni almeno annuale che consentano di valutare le esigenze del settore sia per quanto riguarda le figure professionali tradizionali sia per

quelle rivolte a soddisfare specializzazioni inerenti nuovi sistemi costruttivi e specializzazioni in genere connesse al costituirsi di imprese operanti nelle varie fasi lavorative degli appalti.

Per soddisfare tali esigenze ci si dovrà avvalere anche della banca-dati delle Casse Edili che, già operante per la elaborazione di numerosi dati, dovrà ampliare le proprie rilevazioni, assieme con quelle di provenienza cooperativa per offrire la conoscenza dei problemi che in tale direzione il settore manifesta.

2) valorizzare l'attuale struttura della Scuola professionale per:

- a) realizzare attività formative, sentiti i lavoratori e le aziende interessate, anche in sedi decentrate e all'occorrenza, con stages aziendali per progetti di ristrutturazione e riconversione tenuto conto in particolare dei lavoratori a tal fine posti in CIG, e finalizzando la riqualificazione anche alle realtà aziendali ipotizzate per aziende che abbiano discusso e concordato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori programmi di ristrutturazione;
- b) concordare che ai lavoratori, disponibili a partecipare ai corsi predisposti dalla Scuola Edile, venga data possibilità, in intesa con l'azienda, di utilizzare quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 1.1.83 - Diritto allo studio. Ciò per corsi di formazione, aggiornamenti formativi ricorrenti o monografici;
- c) consentire e incentivare corsi specifici per l'aggiornamento di impiegati tecnici, quadri, ricercatori, ecc., con l'onere relativo a carico delle aziende in misura proporzionale fra le stesse in rapporto al personale avviato ai corsi;
- d) convenire per quanto concerne i contratti di formazione lavoro, che la Scuola Edile è supporto formativo.

Inoltre stante lo stretto collegamento tra la programmazione della formazione professionale con quella produttiva, ogni iniziativa promossa dovrà prevedere e valutare l'impegno delle imprese all'assunzione degli allievi che hanno frequentato i corsi.

L'attestato di idoneità rilasciato dalla Scuola Professionale alla conclusione dei corsi di addestramento dalla stessa organizzati, sarà riconosciuto rilevante ai fini dell'inquadramento professionale dei lavoratori interessati sempreché siano adibiti a mansioni inerenti la materia di addestramento.

Annualmente dovrà essere predisposto un piano di attività corredato del relativo impegno finanziario, che dovrà essere accertato e garantito prima di avviare i programmi deliberati.

Per il relativo finanziamento le organizzazioni territoriali provvederanno secondo le modalità e nelle misure previste dall'art. 67 del CCNL 1.1.83. Le coperture finanziarie occorrenti, potranno essere ricercate anche attraverso contributi esterni (Regione, Comunità Europea, Provincia, ecc.).

L'attività dell'Ente Scuola Edile viene regolata dallo Statuto e, per quanto non previsto dal presente articolo, dall'Accordo del 15 Novembre 1968.

ART. 7 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

A) Cooperazione e F.L.C. convergono di applicare l'ottavo livello con parametro 250 riconoscendo tale livello come parte integrante dell'inquadramento unico.

In sede aziendale e nel rispetto rigoroso dei criteri definiti dal CCNL le parti, alle scadenze stabilite, provvederanno all'applicazione di tale livello.

B) A fronte dei significativi cambiamenti intervenuti nel ciclo produttivo e sotto il versante gestionale, che hanno portato le cooperative di produzione e lavoro a misurarsi con problematiche di natura tecnica, organizzativa e gestionale su commesse di grosse dimensioni e complessità, le parti ritengono praticabile, in via sperimentale e sulla base di verifica da compiersi in ogni singola azienda, la collocazione di lavoratori con inquadramento operaio al 7° livello. A tale scopo si individuano alcuni criteri di riferimento utili al fine dell'applicazione di tale livello, (vedi Profilo del Capo Cantiere in 7° livello allegato al presente articolo).

La scelta di applicazione a titolo sperimentale, cui le parti convergono di addivenire va collegata all'esigenza di meglio analizzare e studiare le modifiche tecnico organizzative intervenute nel ciclo produttivo i conseguenti cambiamenti intervenuti nei contenuti professionali delle singole posizioni per poi produrre gli adeguamenti anche in termini di profili professionali.

C) Il confronto fra le parti ha permesso di evidenziare la naturale contraddizione fra la dinamicità della O.D.L. e i suoi relativi fabbisogni professionali e la staticità di un sistema formale di profili destinato a misurare i vari gradi di professionalità operanti in azienda.

In attesa di produrre i necessari adeguamenti in occasione del rinnovo del prossimo C.C.N.L. le parti convergono di operare in sede aziendale le necessarie verifiche e ove comunemente lo si ritenga praticabile introdurre modifiche nei profili professionali o integrazione degli stessi finalizzate a meglio cogliere le

singole specificità aziendali.

D) Le parti successivamente alla stipula del presente Contratto Integrativo Provinciale e entro il settembre prossimo, avvieranno momenti di analisi e confronto comune volti a creare maggiore omogeneità nei trattamenti economici e normativi per i lavoratori appartenenti all'area quadri.

E) Viene istituito un superminimo salariale al 5° livello di L. 47.000 senza definizione di declaratorie e profili per l'attribuzione, demandando l'utilizzazione e la gestione dello stesso a livello delle singole aziende, dove se ne ravvisi la necessità e a condizione di un'intesa tra le parti (Azienda - C.D.F. - F.L.C.).

PROFILO DEL CAPO CANTIERE IN 7° LIVELLO (sperimentale)

Lavoratori responsabili del governo del ciclo produttivo e dei risultati gestionali complessivi su commesse di grande dimensione e complessità che in ragione delle diverse fasi della commessa, all'occorrenza coordinano il lavoro di altri capicantiere, per elevata e consolidata professionalità, per esperienza significativa e diversificata maturata su interventi costruttivi edili ed infrastrutturali di grossa dimensione e complessità tecnico organizzativa, operano con discrezionalità di poteri nell'attuazione dei programmi loro affidati dei cui risultati sono responsabili.

ART. 8 ORARIO DI LAVORO

A fronte di notevoli cambiamenti che interessano il mercato delle costruzioni, cooperative e F.L.C. ritengono, che il farsi soggetti attivi nella gestione dei processi complessivi permetta di creare le condizioni per il raggiungimento di più elevati livelli di produttività per l'impresa, attraverso un più ragionevole utilizzo degli impianti e una più corretta rispondenza tra esigenze del ciclo produttivo e gestione degli orari, nel contempo, ciò permette alle parti di praticare una politica di difesa e di possibile sviluppo dell'occupazione.

In tale contesto, le parti convengono che a livello aziendale possano essere concordati, a fronte dei grandi lavori e di specifiche esigenze produttive, accordi in materia di regimi di orario di lavoro.

Le parti concordano di definire in 40 ore settimanali l'orario di lavoro normale per tutti i mesi dell'anno. In deroga a quanto stabilito al punto D dell'art. 39 del vigente CCNL, Cooperazione e F.L.C. stabiliscono che le 40 ore di riduzione

(previste per i mesi di gennaio e dicembre) siano utilizzate, attraverso specifica contrattazione aziendale, per la sperimentazione e gestione di nuovi regimi di orario di lavoro.

Per i lavoratori impegnati fuori provincia, a livello di singola impresa, ed in ragione dei diversi regimi di lavoro, dei problemi produttivi presenti, della distanza dei cantieri dalla sede, tra cooperativa e rappresentanza sindacale aziendale si verificherà la possibile gestione di orari di lavoro che rendano meno disagiata la presenza dei lavoratori stessi su tali cantieri.

Al fine di uniformare la contrattazione su questa materia le parti concordano sui seguenti indirizzi:

1) Fermo restando quanto previsto dall'art. 14 del presente accordo, le parti concordano di definire a livello aziendale, entro il primo trimestre di ogni anno, il calendario annuo di lavoro favorendo il governo sia delle ferie che delle ex festività, e permessi per riduzione di orario, e nel contempo connetterli ai fattori che caratterizzano l'impresa nel suo rapporto con il mercato nonché agli interessi dei lavoratori occupati.

2) A livello aziendale potranno, previo accordo tra le parti, avvenire sperimentazioni (all'interno delle 40 ore settimanali) sull'ampliamento delle ore di apertura dei cantieri e/o degli stabilimenti nell'arco della giornata, attraverso l'utilizzo di orari sfalsati di presenza al lavoro rapportati alla specificità del settore.

Inoltre, a livello aziendale, previo accordo tra le parti, in stabilimenti e/o cantieri con particolari esigenze produttive, si potranno definire doppi turni di lavoro comprendenti anche il sabato.

3) Le parti riconoscono che nelle imprese, a fronte di esigenze connesse a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità della domanda, e/o all'esigenza di favorire un migliore utilizzo degli impianti ed una più rapida esecuzione dei lavori possono definirsi orari di lavoro diversificati.

Con riferimento a quanto sopra si potranno concordare in sede aziendale orari settimanali in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti o cantieri.

Ciò potrà consistere anche in un prolungamento dell'orario settimanale di lavoro in periodi concordati tra le parti fino ad un massimo di 45 ore settimanali e comunque non superiore alle 40 ore nell'anno solare, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva.

Tempi, modalità e criteri dei riposi compensativi saranno a suo tempo, definiti consensualmente tra imprese e Consiglio di Fabbrica.

Non si darà luogo ad orario flessibile al di sopra delle 40 ore settimanali in concomitanza dell'utilizzo di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, nella stessa unità produttiva.

In tali ipotesi che prevedono un maggiore utilizzo degli impianti e un raggiungimento di più elevati livelli di produttività è demandata alla contrattazione aziendale il conseguimento di accordi sperimentali sui regimi di orario (prevedendo l'utilizzo delle ore di F.O.L. del CCNL, delle festività cadenti di domenica, nonché riduzioni di orario aggiuntive e di altre forme individuate fra le parti).

ART. 9 INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE (Art. 45 del CCNL 1.1.83)

L'indennità territoriale di settore per i lavoratori operai viene fissata alla data 1.5.1986 e 1.1.1987 nelle seguenti quote mensili:

	DAL 1.5.1986	DAL 1.1.1987
LIV. 7 ^a	L. 127.000	L. 145.000
" 6 ^a	L. 127.000	L. 142.000
" 5 ^a	L. 113.000	L. 126.000
" 4 ^a	L. 98.000	L. 110.000
" 3 ^a	L. 96.000	L. 107.000
" 2 ^a	L. 95.000	L. 105.000
" 1 ^a	L. 89.000	L. 101.000

Ai lavoratori operai inquadrati nel Livello 5^a e che abbiano l'attribuzione del superminimo previsto all'art. 7 punto E del presente accordo, la quota mensile dell'I.T.S. viene stabilita nelle seguenti misure:

dal 1.5.1986 L. 115.000 dal 1.1.1987 L. 127.000.

ART. 10 PREMIO DI PRODUZIONE IMPIEGATI (Art. 76 del CCNL 1.1.83)

Il Premio di Produzione dei lavoratori impiegati viene fissato alle date 1.5.1986 e 1.1.1987 nelle seguenti quote mensili per 14 mensilità:

	DAL 1.5.1986	DAL 1.1.1987
LIV. 8 ^a	L. 132.000	L. 153.000
LIV. 7 ^a	L. 127.000	L. 145.000
LIV. 6 ^a	L. 115.000	L. 130.000
LIV. 5 ^a	L. 101.000	L. 114.000
LIV. 4 ^a	L. 84.000	L. 96.000
LIV. 3 ^a	L. 77.000	L. 88.000
LIV. 2 ^a	L. 72.000	L. 82.000

Ai lavoratori impiegati inquadrati nel Livello 5^a e che abbiano l'attribuzione del superminimo previsto all'art. 7 punto E del presente accordo, la quota mensile del Premio di Produzione viene stabilita nelle seguenti misure:

DAL 1.5.86 L. 103.000 DAL 1.1.87 L. 115.000

ART. 11 TRASFERITA (Art. 54 del CCNL 1.1.83)

E' considerato in trasferta il lavoratore comandato a prestare la propria opera in cantieri situati ad oltre km 6 dalla sede (o sezione soci) dell'azienda, e dalla residenza o abituale dimora del lavoratore.

Al lavoratore in trasferta verrà rimborsato a piè di lista, oltre le spese di viaggio, l'intero importo del pasto, consumato mediante servizio mensa, e dove tale servizio risulti non attuabile, il pranzo consumato in trattoria con la quale l'Azienda stipulerà apposita convenzione. Ha altresì diritto al pasto il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'allegato B del presente articolo.

Ai fini del calcolo e della corresponsione dell'indennità di trasferta, vengono stabilite le seguenti fasce chilometriche, fermo restando le condizioni di miglior favore degli accordi aziendali:

da km 12 a km 18	L. 1.500 + pasto
da km 19 a km 25	L. 2.100 + pasto
da km 26 a km 40	L. 3.500 + pasto
da km 41 a km 60	L. 5.000 + pasto
da km 61 a km 100	L. 7.500 + pasto
oltre i km 100	L. 10.000 + pasto

Trasferta con pernottamento

Ai lavoratori comandati in trasferta con pernottamento e riconosciuta una indennità di L. 12.500 per ogni giorno di pernottamento.

Restano inoltre le condizioni di miglior favore degli accordi aziendali.

Trasferte occasionali

Ai lavoratori comandati in trasferta occasionale è riconosciuta una indennità giornaliera di L. 11.500 per percorrenze da km 150 a km 250 e di L. 13.000 per percorrenze oltre i 250 km.

ALLEGATO A

Trasferta Zona Montana

A parziale deroga di quanto previsto all'art. 11 è possibile per le aziende Cooperative che hanno sede nella Zona Montana, applicare le seguenti quote di indennità di trasferta:

da km 20 a km 25	L. 1.500 + pasto
da km 26 a km 35	L. 3.000 + pasto
da km 36 a km 50	L. 4.000 + pasto
da km 51 a km 100	L. 6.500 + pasto
oltre km 100	L. 9.000 + pasto.

La trasferta con pernottamento è fissata in L. 11.000 giornaliera, deroghe aziendali possono essere introdotte attraverso accordi sottoscritti tra le arti da concordarsi di anno in anno.

ALLEGATO B

Si stabilisce che va garantito il pasto gratuito da consumarsi in mense o trattorie convenzionate, al lavoratore che non raggiungendo le due distanze minime km 6 - 6, e quindi non rientrando nella normativa delle trasferte, purché percorra dalla propria abitazione al cantiere di lavoro una distanza di km 15 e il cantiere stesso sia ad una distanza di km 3 dalla sede dell'Azienda.

Rimane fermo che tale normativa è da considerarsi con riferimento, delle Associazioni Cooperative e della F.L.C., alle Aziende Cooperative e al C.d.D. per regolamentare compiutamente tali questioni ove se ne ravvisi la necessità e le condizioni.

ART. 12 MENSA

Allo scopo di promuovere e garantire il diritto al godimento del servizio mensa, viene definita la seguente normativa.

Il servizio mensa sarà realizzato attraverso l'utilizzo di strutture esistenti (in questo caso recandosi, i lavoratori, nelle mense interaziendali, comunali o sociali poste nelle vicinanze del cantiere) o attraverso la fornitura sul cantiere del pasto caldo quando ciò sia garantito da parte di centri di confezionamento dei pasti.

Il pasto è composto da: 1° piatto, 2° piatto e contorno, frutta, una bevanda e pane. Restano le condizioni di miglior favore. L'onere relativo al costo del pasto sarà ripartito nel seguente modo: due terzi a carico dell'Azienda; un terzo a carico del lavoratore, intendendosi tal ripartizione riferita anche alla dinamica del costo stesso. Qualora venga accertata con valutazione comune fra Direzione Aziendale e C.d.D. l'obiettivo impossibilità di fornire il servizio di mensa (per mancanza di strutture esterne nelle vicinanze del cantiere, quanto la zona in cui è stato ubicato il cantiere non venga servita da centri esterni, ecc.) sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa nella misura di L. 1.500 giornaliere.

Si precisa che in ogni caso l'indennità di cui sopra non deve essere corrisposta qualora i lavoratori, prestando la propria attività nel cantiere ove sia stata istituita

la mensa interna o esterna, rinunciando, per qualsiasi ragione, a tale servizio.

ART. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO IN MALATTIA, INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

A parziale modifica di quanto previsto dagli art. 60 e 61 del CCNL del 1.1.83, si conviene quanto segue:

A) in caso di malattia, T.B.C. ed in qualsiasi condizione di ricovero ospedaliero, il lavoratore ha diritto all'anticipazione del trattamento economico da parte dell'azienda. Il trattamento economico spettante al lavoratore, è pari al 100% della retribuzione al netto da ritenute di legge e contrattuali a partire dal 1° al 180° giorno, per i successivi 90 giorni è pari al 50%. Oltre al 270° giorno si fa riferimento a quanto previsto dal regolamento della Cassa Edile (CEMA);

B) in caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto all'anticipazione da parte dell'azienda del 100% della retribuzione netta a decorrere dal 1° giorno e fino a guarigione clinica completa.

La retribuzione oraria da integrare al lavoratore assente per malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale, è quella normalmente percepita dal lavoratore nel mese in cui si verifica o ha continuità l'evento stesso.

Le ore retribuite sono 40 settimanali (8 ore al giorno per 5 giorni dal lunedì al venerdì compresi) con esclusione delle sole festività infrasettimanali, per le quali vale la normativa di cui all'art. 15 - punto B - del presente integrativo.

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.

ART. 14 FERIE (art. 48 del CCNL 1.1.1983)

Si stabilisce il diritto per i lavoratori al godimento di 3 settimane consecutive di ferie, nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 15 settembre di ogni anno.

La data e le modalità di godimento delle ferie saranno stabilite di comune accordo, tra Consiglio dei Delegati e Consiglio di Amministrazione di norma entro il 30 aprile di ogni anno, tenendo presenti le esigenze dei lavoratori e le esigenze produttive delle imprese cooperative.

La quarta settimana di ferie è da godere preferibilmente nel restante periodo dell'anno ed essa potrà anche essere frazionata.

ART. 15 TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, FESTIVITÀ, RIPOSI ANNUI

A parziale modifica degli art. 39, 48, 50 e 51 del CCNL 1.1.1983, si concorda che il trattamento economico per le ore di ferie, festività e riposi annui, è 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 e festività sono retribuite a 8 ore ciascuna con la paga oraria globale di fatto; analogo trattamento retributivo compete per le festività religiose ricorrenti durante le prime due settimane 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 ciascuna 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 fra quanto corrisposto dall'INAIL ed il 100% della stessa festività;

C) le ore dei riposi annui sono retribuite con la paga oraria globale di fatto;

D) al fine della maturazione del periodo di ferie annuale, verrà considerato il periodo che va dal 1° settembre di ogni anno al 31 agosto dell'anno successivo.

ART. 16 ACCANTONAMENTO PER GRATIFICA NATALIZIA

L'accantonamento presso la Cassa Edile (CEMA) 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 annui.

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

La liquidazione degli importi di gratifica natalizia avverrà da parte della Cassa Edile (CEMA) in una unica soluzione entro il 15 Dicembre di ogni anno.

ART. 17 INDENNITA' ATTREZZI

Ai lavoratori che si servono di attrezzi di lavoro usuali di loro proprietà verrà corrisposta dall'azienda una indennità di L. 40.000 annue.

Qualora l'azienda fornisca direttamente al lavoratore, in ragione delle diverse fasi lavorative, gli attrezzi di lavoro necessari per l'espletamento del proprio lavoro, ad esclusione degli attrezzi di durata pluriennale che il lavoratore usa a livello personale, verrà corrisposta dall'azienda un'indennità annua di L. 12.000.

Le indennità richiamate ai commi precedenti decorrono dal 1.5.1986.

Festa 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 alle dipendenze dell'azienda. La trazione di mese superiore ai giorni 15 viene considerata a questi effetti come mese intero.

ART. 18 INDENNITA' LAVORI IN ALTA MONTAGNA

(art. 57 del CCNL 1.1.83)

Per i lavori di alta montagna, oltre i 1.000 metri, verrà corrisposta una indennità corrispondente al 9% sulla paga globale qualora il lavoratore, per raggiungere il

cantiere, sia costretto a percorrere a piedi oltre mezz'ora di cammino fuori dalle strade ordinarie, senza potere usufruire dei mezzi di trasporto della Cooperativa o lavori in fondo a torrenti, canali, ecc.

ART. 19 INDENNITA' PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE DI COSTRUZIONI EDILI E FOGNATURE CHE OPERANO IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO (art. 50 del CCNL 1.1.83)

Premesso che le Cooperative, in stretta collaborazione con gli organi sindacali della propria azienda, taranno tutto il possibile per eliminare il disagio in cui operano gruppi di lavoratori, agli operai addetti alla catramatura delle strade o che lavorano all'interno delle fognature, o impegnati in attività che comportano uguale disagio, sarà corrisposta una indennità giornaliera di L. 500 per tutte le giornate effettivamente lavorate nell'esecuzione delle lavorazioni sopracitate.

ART. 20 DIRITTI SINDACALI

Ad integrazione dell'art. 19 del CCNL si precisa che per l'espletamento dei propri compiti, il Consiglio dei Delegati ha a disposizione un monte ore annuo di permessi così stabilito per Cooperative:

da 1 a 70	dipendenti 288 ore annue retribuite
da 71 a 200	dipendenti 576 ore annue retribuite
da 201 a 500	dipendenti 864 ore annue retribuite
da 501 a 650	dipendenti 1.152 ore annue retribuite
oltre 650	dipendenti 1.440 ore annue retribuite.

ART. 21 RICONOSCIMENTO DEI PATRONATI CONFEDERALI

I.N.C.A. - I.N.A.S. - I.T.A.L.

A) In applicazione dell'art. 12 della legge 300 del 20.5.70 si riconosce ai patronati confederali INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL il diritto di svolgere

come parte integrante delle OO.SS le attività previste dal decreto legislativo n. 804 del 29.7.1947 e dagli articoli 5-9-11 della legge 300/70, nelle imprese e nei cantieri.

B) I patronati suddetti saranno rappresentati aziendaliamente dai C.d.D. in quanto patronati delle Confederazioni Sindacali.

I C.d.D. potranno a loro volta nominare, al loro interno, lavoratori dello stesso, Delegati dei Patronati, i quali godranno di tutti i diritti e prerogative contrattuali e di legge previste per i C.d.D.

C) L'Azienda è tenuta su richiesta del C.d.D. o dei Delegati preposti alla attività di patronato a comunicare tutte le notizie e i dati riguardanti i propri dipendenti, necessari allo svolgimento dell'attività dei patronati stessi soprattutto in ordine ai problemi previdenziali e della salute.

ART. 22 MULTE E TRATTENUTE

I proventi delle multe e trattenute, che non rappresentano risarcimento di danni, saranno devoluti a favore del fondo scuola di addestramento professionale.

ART. 23 QUOTE SINDACALI E DI SERVIZIO

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

ART. 24 CASSA EDILE (CEMA)

A) Il contributo per il funzionamento della Cassa Edile, a norma dell'art. 68 del CCNL 1.1.83 viene determinato nella misura deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Cassa Edile (CEMA) di cui 5/6 a carico dell'impresa e 1/6 a carico del lavoratore dipendente da calcolarsi sugli elementi della retribuzione soggetti al premio per l'assicurazione contro gli infortuni.

B) La quota di contributo a carico degli operai deve essere trattenuta dalla Cooperativa sulla retribuzione corrisposta in ogni singolo periodo di paga.

C) Le Aziende sono tenute a versare alla Cassa Edile mensilmente sia la quota a loro carico, sia quella a carico degli operai.

ART. 25 VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto integrativo provinciale ha validità per tutti i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e delle attività affini della provincia di Reggio Emilia, decorre dal 1.5.86 e verrà rinnovato successivamente alla stipula del nuovo CCNL.

Le parti convengono che il rinnovo del presente C.I.P. avvenga comunque, non prima del 1° marzo 1988.