

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

FIDAP IMPRESE, Federazione Italiana Datoriali e Pensionati, Confederazione Nazionale delle PMI dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati - Associazione di Datori di Lavoro, rappresentata dal proprio Presidente Dott. Giuseppe Praticò

FISAL ITALIA, Federazione Italiana Sindacato Anziani e Lavoratori, Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - Associazione dei Lavoratori, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Rajaa Jennane

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

**CCNL UNICO PER I DIPENDENTI DELL'EDILIZIA
SETTORE INDUSTRIA ED ARTIGIANATO**

ROMA, 20/12/2025

PREMESSA AL CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con vigenza dal 01/01/2026 al 31/12/2029, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra le aziende dell'industria e dell'artigianato del settore edilizia che svolgono la propria attività con qualsiasi modalità, appartenenti alle categorie appresso elencate e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di Enti Pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse:



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

CATEGORIE

A) Costruzioni edili

Costruzione (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisionali in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero di materiali), manutenzione (ordinaria e straordinaria) e restauro anche artistico di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metalliche, anche se realizzate in tutto o in parte con impiego di elementi prefabbricati (compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi prefabbricati).

E cioè, costruzione, manutenzione e restauro di:

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

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

- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico, ecc.;
- applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;
- lavori murari per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- verniciatura di impianti industriali;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero della neve dai tetti;
- demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura;
- disfacimento di opere edili in legno o metalliche;
- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- progettazione lavori di opere edili;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
 - fabbricati ad uso abitazioni;
 - fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
 - opere monumentali.

B) Costruzioni idrauliche

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- porti (anche fluviali e lacuali);
- opere marittime, lacuali e lagunari in genere.

C) Movimento di terra - Cave di prestito - Costruzioni stradali e ferroviarie - Ponti e viadotti

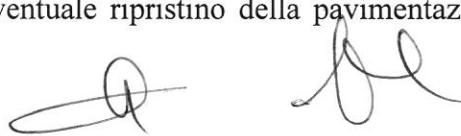
- Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o riattamento di terreni: preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc.
- Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoli, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente dell'attività costruttiva che si svolge in tali cantieri.
- Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), riparazione, demolizione di:
 - strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
 - strade ferrate e tramvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
 - impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche, ecc.);
 - ponti e viadotti (in muratura, in cemento armato, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti; ponti canale);
 - esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica e installazione di cartelli pubblicitari.

D) Costruzioni sotterranee

- Costruzione, rivestimento, rifinitura, manutenzione di gallerie (anche artificiali), discenderie, pozzi, caverne e simili per opere edili, stradali, ferroviarie e idrauliche, ecc..

E) Costruzioni di linee e condotte

- Messa in opera di pali, tralicci e simili; preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di linee (aeree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche.
- Installazione di tralicci per antenne radiotelevisive.
- Lavori di scavo e murari, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

stradale per la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche.

F) Produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato

G) Produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato

(H) Opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari

Il presente contratto non è applicabile al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di porto.

I) Attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili

Tutte le altre attività, comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri, ecc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

SOMMARIO

- Art. 1 – Regolamentazione per gli operai: assunzione e documenti
- Art. 2 - Regolamentazione per gli operai: periodo di prova
- Art. 3 - Regolamentazione per gli operai: mutamento di mansioni
- Art. 4 - Regolamentazione per gli operai: mansioni promiscue
- Art. 5 - Regolamentazione per gli operai: orario di lavoro e permessi individuali
- Art. 6 - Regolamentazione per gli operai: addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia
- Art. 7 - Regolamentazione per gli operai: riposo settimanale
- Art. 8 - Regolamentazione per gli operai: soste di lavoro
- Art. 9 - Regolamentazione per gli operai: sospensione e riduzione del lavoro
- Art. 10 - Regolamentazione per gli operai: recuperi
- Art. 11 - Regolamentazione per gli operai: minimi di paga base oraria e indennità di contingenza
- Art. 12 - Regolamentazione per gli operai: elemento variabile della retribuzione
- Art. 13 - Regolamentazione per gli operai: lavoro a cottimo
- Art. 14 - Regolamentazione per gli operai: disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti
- Art. 15 - Regolamentazione per gli operai: ferie
- Art. 16 - Regolamentazione per gli operai: gratifica natalizia
- Art. 17 - Regolamentazione per gli operai: Festività
- Art. 18 - Accantonamenti presso la Cassa Edile
- Art. 19 - Regolamentazione per gli operai: lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 20 - Regolamentazione per gli operai: indennità per lavori speciali disagiati
- Art. 21 - Regolamentazione per gli operai: trasferta
- Art. 22 - Regolamentazione per gli operai: trasferimento
- Art. 23 - Regolamentazione per gli operai: indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica
- Art. 24 - Regolamentazione per gli operai: elementi della retribuzione
- Art. 25 - Regolamentazione per gli operai: modalità di pagamento
- Art. 26 - Regolamentazione per gli operai: trattamento in caso di malattia
- Art. 27 - Regolamentazione per gli operai: trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale
- Art. 28 - Regolamentazione per gli operai: congedo matrimoniale
- Art. 29 - Regolamentazione per gli operai: anzianità professionale edile
- Art. 30 - Regolamentazione per gli operai: conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli
- Art. 31 - Regolamentazione per gli operai: obblighi e responsabilità degli autisti
- Art. 32 - Regolamentazione per gli operai: preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 33 - Regolamentazione per gli operai: trattamento di fine rapporto
- Art. 34 - Regolamentazione per gli operai: indennità in caso di morte



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Art. 35 - Regolamentazione per gli operai: reclami
- Art. 36 - Regolamentazione per gli operai: versamenti in cassa edile
- Art. 37 - Regolamentazione per gli operai: quote sindacali
- Art. 38 - Regolamentazione per gli operai: aspettativa
- Art. 39 - Regolamentazione per gli impiegati: assunzione
- Art. 40 - Regolamentazione per gli impiegati: documenti
- Art. 41 - Regolamentazione per gli impiegati: periodo di prova
- Art. 42 - Regolamentazione per gli impiegati: orario di lavoro, permessi individuali
- Art. 43 - Regolamentazione per gli impiegati: elementi del trattamento economico globale
- Art. 44 - Regolamentazione per gli impiegati: stipendio minimo mensile
- Art. 45 - Telelavoro e Smart-Working
- Art. 46 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario
- Art. 47 - Regolamentazione per gli impiegati: mense aziendali
- Art. 48 - Regolamentazione per gli impiegati: aumenti periodici di anzianità
- Art. 49 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità di cassa e di maneggio di denaro
- Art. 50 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato
- Art. 51 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria
- Art. 52 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità di zona malarica
- Art. 53 - Regolamentazione per gli impiegati: lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 54 - Regolamentazione per gli impiegati: lavori fuori zona
- Art. 55 - Regolamentazione per gli impiegati: trasferta
- Art. 56 - Regolamentazione per gli impiegati: trasferimento
- Art. 57 - Regolamentazione per gli impiegati: alloggio
- Art. 58 - Regolamentazione per gli impiegati: mutamento di mansioni
- Art. 59 - Regolamentazione per gli impiegati: pagamento della retribuzione
- Art. 60 - Regolamentazione per gli impiegati: festività e riposo settimanale
- Art. 61 - Regolamentazione per gli impiegati: ferie
- Art. 62 - Regolamentazione per gli impiegati: tredicesima mensilità
- Art. 63 - Regolamentazione per gli impiegati: premio annuo
- Art. 64 - Regolamentazione per gli impiegati: premio di fedeltà
- Art. 65 - Regolamentazione per gli impiegati: trattamento in caso di malattia
- Art. 66 - Regolamentazione per gli impiegati: trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale
- Art. 67 - Regolamentazione per gli impiegati: congedo matrimoniale
- Art. 68 - Regolamentazione per gli impiegati: aspettativa
- Art. 69 - Regolamentazione per gli impiegati: doveri dell'impiegato e disciplina aziendale
- Art. 70 - Regolamentazione per gli impiegati: preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 71 - Regolamentazione per gli impiegati: trattamento di fine rapporto
- Art. 72 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità in caso di morte
- Art. 73 - Regolamentazione per gli impiegati: certificato di lavoro
- Art. 74 - Regolamentazione per gli impiegati: quote sindacali
- Art. 75 - Regolamentazione speciale per i quadri: quadri
- Art. 76 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: classificazione dei lavoratori



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Art. 77 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: lavoro a tempo parziale
Art. 78 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: lavoro delle donne e dei fanciulli
Art. 79 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: chiamata e richiamo alle armi
Art. 80 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: occupazione femminile e tutela della maternità
Art. 81 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: lavoratori extracomunitari
Art. 82 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: tutela dei tossicodipendenti e loro familiari
Art. 83 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: portatori di handicap
Art. 84 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: igiene e ambiente di lavoro
Art. 85 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: sicurezza sul lavoro
- Art. 86 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo
Art. 87 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: alloggiamenti e cucine
Art. 88 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: permessi
Art. 89 - Diritto allo studio
Art. 90 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: formazione professionale
Art. 91 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: disciplina dell'apprendistato
Art. 92 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: contratto a termine
Art. 93 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: contratti di inserimento
Art. 94 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: somministrazione di lavoro
Art. 95 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: distacco
Art. 96 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: assenze
Art. 97 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: provvedimenti disciplinari
Art. 98 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: licenziamenti
Art. 99 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: passaggio da operaio ad impiegato
Art. 100 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: cessione, trapasso e trasformazione di azienda
Art. 101 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: Rappresentanza Sindacale Unitaria e Conciliazione delle Controversie
Art. 102 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: assemblee
Art. 103 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: cariche sindacali e pubbliche
Art. 104 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: affissioni
Art. 105 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: tutela della dignità personale dei lavoratori
Art. 105/BIS - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: Banca delle ore
Art. 106 - Cassa Edile Nazionale
Art. 107 - Accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore
Art. 108 - Protocollo sul trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale
Art. 109 - Protocollo sugli Organismi Bilaterali e Fondi Complementari
Art. 110 - Esclusiva di stampa

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 1 – Regolamentazione per gli operai: assunzione e documenti

(1) Gli Operai devono essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

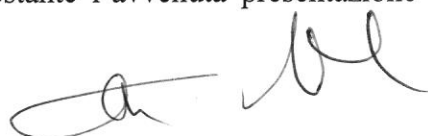
(2) Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- la data di assunzione;
- la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- il termine del rapporto in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- il contratto Nazionale di lavoro applicato;
- il contratto integrativo territoriale di lavoro applicato;
- la sede di lavoro.

(3) All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

- la carta d'identità o altro documento equipollente;
- i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
- il tesserino del codice fiscale o documento equivalente;
- il libretto di lavoro o la scheda professionale.

(4) I lavoratori stranieri sono tenuti a presentare la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'a' and the other 'bl', located at the bottom right of the page.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso di soggiorno.

(5) L'operaio è tenuto a conservare copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei contenuti e delle modalità previste dalla legge, e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla normativa vigente.

(6) È facoltativo da parte dell'impresa richiedere, prima dell'assunzione, il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

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

(8) L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

(9) L'operaio deve dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti.

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

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

Art. 2 - Regolamentazione per gli operai: periodo di prova

(1) L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 25 giorni di lavoro per gli operai di quarto livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 15 giorni di lavoro per i qualificati e a 5 giorni di lavoro per gli altri operai.

(2) Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

(3) Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

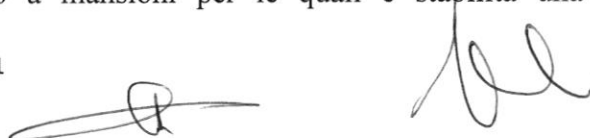
(4) Sono esenti dal periodo di prova, di cui ai commi precedenti, gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni.

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

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

Art. 3 - Regolamentazione per gli operai: mutamento di mansioni

(1) All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria delle nuove mansioni durante il periodo per il quale vi resta adibito.

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

(3) Decorso i due mesi, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso.

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

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

Art. 4 - Regolamentazione per gli operai: mansioni promiscue

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

(2) Decorso tre mesi, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso.

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

Art. 5 - Regolamentazione per gli operai: orario di lavoro e permessi individuali

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

- L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all' art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003.

- Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai Contratti Nazionali di Lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 38 in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

- Il prolungamento dell'orario ordinario di lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 19 del presente contratto.

-Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24.

-Resta salvo quanto previsto dall'art. 10 in materia di recuperi.

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

-Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni ne darà comunicazione preventiva alla rappresentanza sindacale unitaria, di cui all'art. 103, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

-Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 19 del CCNL.

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

-Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 19 del presente contratto.

(2)A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

-Per gli operai discontinui di cui alla tabella allegato A), i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore;

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

-La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al comma 1 lettera c) dell'art. 17.

Art. 6 - Regolamentazione per gli operai: addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

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

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

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti per i quali valgono i minimi di paga base oraria;

- custodi, guardiani e portinai con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, per i quali valgono i minimi di paga base oraria.

(4) Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 19.

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

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

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

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

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

(10) Le parti convengono che, in considerazione delle ragioni tecniche e organizzative del lavoro nel settore edile, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 234/2007, il periodo di riferimento per il calcolo della settimana lavorativa media dei lavoratori mobili è fissato in 6 mesi.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 7 - Regolamentazione per gli operai: riposo settimanale

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

(2) Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 24, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 19 punto 12).

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

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

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

Art. 8 - Regolamentazione per gli operai: soste di lavoro

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

(2) Nel caso che la sosta o le soste nel loro complesso superino i 30 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

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

(4) Per il predetto periodo di permanenza in cantiere l'operaio ha diritto alle integrazioni salariali, secondo le norme di legge vigenti ed i criteri previsti dal successivo art. 9.

(5) Qualora la sosta o le soste nel loro complesso superino le due ore nella giornata, per il periodo di permanenza in cantiere, comprese le prime due ore, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la differenza tra il trattamento di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 9 - Regolamentazione per gli operai: sospensione e riduzione del lavoro

(1) Nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione dell'orario, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.

(2) Nel caso di sospensioni o riduzioni dell'orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogano acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

(3) Per il singolo operaio (sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni) l'acconto, di cui sopra, non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

(4) In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione Provinciale o Centrale dell'INPS, l'impresa procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2 della L. 6 agosto 1975, n. 427.

(5) L'impresa procederà al conguaglio, di cui al comma precedente, anche nel caso in cui intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'autorizzazione dell'INPS.

(6) In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al primo comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(7) In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

Dichiarazione Comune

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

-Le parti si impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto.

-Le parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni di autorizzazione prese dalle Commissioni competenti.

Art. 10 - Regolamentazione per gli operai: recuperi



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(1)È ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e dell'impresa e che derivino da cause di forza maggiore o dalle interruzioni dell'orario normale concordate tra l'impresa e gli operai.

(2)I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o la interruzione.

(3)In caso di ripartizione su cinque giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha facoltà di recuperare a regime normale nel sesto giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana, per cause indipendenti dalla volontà delle parti.

(4)In ogni caso con il compimento delle ore di recupero non si può eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore.

Art. 11 - Regolamentazione per gli operai: minimi di paga base oraria e indennità di contingenza

(1)Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria (comprensivi dell'indennità di carovane per lavori pesanti) di cui alla tabella allegato A), che forma parte integrante del presente articolo.

(2)In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui ai precedenti artt. 5 e 6 resta convenuto che il valore orario dell'ex indennità di contingenza di cui ai relativi accordi interconfederali e alla L. 26 febbraio 1986, n. 38, è ragguagliato:

•per gli operai di produzione:

- a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile;

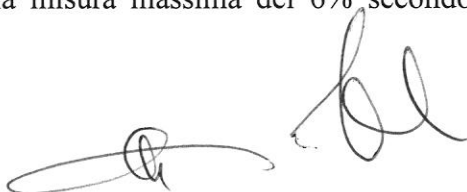
•per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili:

- a 1/208 dell'ex indennità di contingenza mensile;

•per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base oraria di cui alla tabella allegato A) del presente contratto, il valore orario dell'ex indennità di contingenza è ragguagliato a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile.

Art. 12 - Regolamentazione per gli operai: elemento variabile della retribuzione

(1)Le Organizzazioni Territoriali, aderenti alle Associazioni Nazionali Contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1 luglio 2011 e per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% secondo criteri e modalità di cui all'art. 38.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be official endorsements.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Dichiarazione Comune sull'EET

-Le parti sociali Nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione.

Art. 13 - Regolamentazione per gli operai: lavoro a cottimo

(1)Le condizioni del lavoro a cottimo - individuale o collettivo - saranno concordate tra la direzione aziendale ed i lavoratori interessati, assistiti dalla rappresentanza sindacale aziendale o unitaria, e riguarderanno i seguenti aspetti:

- a) composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
- b) descrizione della lavorazione da eseguire;
- c) descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- d) unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- e) tariffa di cottimo per unità di misura;
- f) durata del periodo di assestamento, ovvero tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g) individuazione di eventuali lavoratori concottimisti che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lett. a).

(2)Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lett. b). La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri di cui all'ottavo comma del presente articolo.

(3)Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

(4)Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento.

(5)Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo, divenute definitive, saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra.

(6)Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente.

(7) Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal terzo comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

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

(9) Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

(10) Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

(11) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dagli artt. 32 e 33 del presente contratto di lavoro.

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

Art. 14 - Regolamentazione per gli operai: disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti

(1) Restano ferme le norme di legge che regolano l'appalto ed il subappalto di opere pubbliche.

a) L'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto o del subappalto.

All'impresa appaltatrice o subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio: gru, ponteggi, impianti di betonaggio).

b) L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

del presente contratto di lavoro, affidi in appalto o in subappalto le relative lavorazioni edili ed affini è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare, nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni medesime, il trattamento economico e normativo previsto nel presente Contratto Nazionale di cui all'art.38 dello stesso.

L'impresa è tenuta a comunicare alla Cassa Edile Competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al Contratto Nazionale, di cui al comma precedente.

Analoga comunicazione sarà data agli Istituti Competenti per le Assicurazioni Obbligatorie di Previdenza e di Assistenza e alle Organizzazioni territoriali dei Datori di Lavoro aderenti alle Associazioni Nazionali Contraenti.

L'impresa appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare ai dirigenti della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 costituita nel cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero presumibile dei lavoratori che verranno occupati, nonché a trasmettere ai dirigenti stessi la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale di cui all'art. 38.

La comunicazione ai dirigenti della rappresentanza sindacale unitaria (o, in mancanza di questa, ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale, per il tramite dell'Organizzazione Territoriale dei Datori di Lavoro aderente alle Associazioni Nazionali Contraenti) deve essere effettuata quindici giorni prima dell'inizio della esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto o almeno prima dell'inizio medesimo.

c) Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lett. b), l'impresa appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice -la quale esegua lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del CCNL - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al primo comma della lett. b).

d) Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti dell'impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lett. b) e c), debbono, a pena di decadenza, essere proposti entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto.

In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 103 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

e) La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento edilizio nonché nei confronti delle imprese concessionarie della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento in appalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) È compito della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto della disciplina sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

Art. 15 - Regolamentazione per gli operai: ferie

(1) La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 17.

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

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

(4) Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'art. 38 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

(5) Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

(6) Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'art. 18.

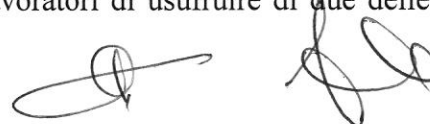
(7) Le suddette norme contenute all'art. 18 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/03 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

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

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

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

(10) Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art. 38 del vigente CCNL e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di due delle



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

quattro settimane di ferie nell'arco dei 24 mesi successivi all'anno di riferimento. Resta fermo l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie nel corso del suddetto anno.

Art. 16 - Regolamentazione per gli operai: gratifica natalizia

(1) Agli operai è dovuto un trattamento economico per gratifica natalizia corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 18.

Art. 17 - Regolamentazione per gli operai: Festività

(1) Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- c) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

1 gennaio – Capodanno;

6 gennaio - Epifania;

lunedì successivo alla Pasqua;

25 aprile - Anniversario della Liberazione;

1 maggio - Festa del lavoro;

2 giugno - Festa della Repubblica;

15 agosto - Assunzione;

1 novembre - Ognissanti;

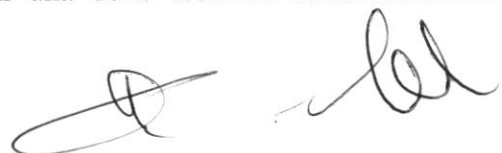
8 dicembre - Immacolata Concezione;

25 dicembre - Santo Natale;

26 dicembre - S. Stefano;

ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

(2) Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Organizzazioni territoriali un giorno sostitutivo.

(3) Per le festività di cui al punto c), il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio nella misura di otto ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24.

(4) Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia il trattamento economico per le festività è pari a 9,6 ore.

(5) Il trattamento economico per le festività di cui al punto c) è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

(6) Il trattamento economico per le festività di cui al punto c) deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.

(7) Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di otto ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4) dell'art. 24. Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione.

Art. 18 - Accantonamenti presso la Cassa Edile

(1) Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 15) e per la gratifica natalizia (art. 16) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al comma 1 lettera c) dell'art. 17.

(2) Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati da parte delle imprese presso la Cassa Edile.

(3) Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri. La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

-l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;

-le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);

-la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;

-la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;

-le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;

-la diaria e le indennità, di cui all'art. 21;

-i premi ed emolumenti similari.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 17.

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

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

(7)L'obbligo, di cui ai commi precedenti, potrà essere assolto dalle imprese in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento alla Cassa Edile di un apposito contributo che potrà essere variato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione.

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

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

(10)La Cassa Edile è tenuta ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie soltanto a seguito del versamento, da parte dell'impresa, alla Cassa stessa delle somme calcolate in percentuale di cui al presente articolo.

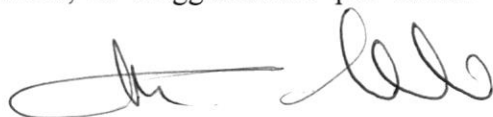
(11)All'atto della cessazione del rapporto di lavoro all'operaio che ne faccia richiesta, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto gli importi accantonati presso la Cassa Edile in base al presente articolo e dalla stessa non ancora liquidati all'operaio.

(12)Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 15 e 16, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

(13)La disciplina medesima tiene altresì conto degli interventi della Cassa integrazione guadagni, in caso di sospensione di lavoro per cause meteorologiche e di sospensione di lavoro in genere.

Art. 19 - Regolamentazione per gli operai: lavoro straordinario, notturno e festivo

(1)Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 5 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

(2) Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

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

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

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

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

(7) Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 17, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

(8) Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario diurno feriale: 15%;
- b) lavoro straordinario notturno: 25%;
- c) lavoro straordinario festivo: 20%;
- d) lavoro straordinario festivo notturno: 30%.

Art. 20 - Regolamentazione per gli operai: indennità per lavori speciali disagiati

(1) Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sottoindicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e, per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:

GRUPPO A – Lavori vari



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

	Tab. Unica Nazionale	Situazioni Extra
1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3) Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5	12
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura negli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addettivi condizioni di effettivo disagio	10	10
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addettivi condizioni di effettivo disagio	10	10
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11	17
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	22
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)	16	28
15) Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso	17	35
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m	19	35
18) Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3m	20	35
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m	22	40
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

(1)In situazione extra si trovano le seguenti province: Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna e Savona.

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

GRUPPO B - Lavori in galleria

(1) Al personale addetto a lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale entro i valori massimi sotto indicati:

1) Per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio	46
2) Per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie	26
3) Per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili	18

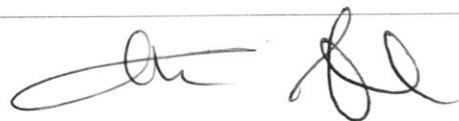
(2) Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente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

(3) Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i cinque chilometri dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

GRUPPO C - Lavori in cassoni ad aria compressa

(1) Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella:

a) da 0 a 10 metri	54
b) da oltre 10 a 16 metri	72
c) da oltre 16 a 22 metri	120



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

d) oltre 22 metri	180
-------------------	-----

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

GRUPPO D - Lavori marittimi

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

(2) Lavori sotto acqua: palombari, indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

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

(4) Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a quattro ore.

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

(6) Qualora le Associazioni Nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistano limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Organizzazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24.

(7) L'indennità, di cui al comma precedente, sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 21 - Regolamentazione per gli operai: trasferta

A) Norme generali

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

(2) L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 38, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

(3) Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

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

B) Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario

(1) Nei lavori di armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti, mentre per "posto di lavoro" si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera.

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

(3)Resta stabilito che all'operaio addetto ai lavori di armamento ferroviario - qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto - è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

Art. 22 - Regolamentazione per gli operai: trasferimento

(1)All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da comportare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.

(2)Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno.

(3)Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta "una tantum" una somma a titolo di indennità

il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

(4)L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo comunque di tre mesi.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(5) Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio con un congruo preavviso.

(6) L'operaio che non accetta il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

(7) Qualora peraltro l'operaio comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

(8) All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'impresa e che entro due anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per le masserizie, purché il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

(9) In caso di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, l'impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l'operaio prestava servizio prima del trasferimento, nonché quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

Art. 23 - Regolamentazione per gli operai: indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica

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

(2) Le stesse Organizzazioni potranno peraltro rivedere la misura delle indennità di cui sopra.

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

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

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 24 - Regolamentazione per gli operai: elementi della retribuzione

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

- 1) Minimi di paga base oraria: si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.
- 2) Paga base oraria di fatto: si intende la paga attribuita all'operaio "ad personam" (minimo contrattuale più eventuale superminimo).
- 3) Ai fini dell'applicazione degli artt. 6, 7, 19, 20, 21, 28, 29, 36 e 77, debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:
 - a) Per gli operai che lavorano ad economia:
 - paga base di fatto;
 - ex indennità di contingenza;
 - elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
 - indennità territoriale di settore.
 - b) Per gli operai che lavorano a cottimo:
 - paga base di fatto;
 - ex indennità di contingenza;
 - elemento economico territoriale;
 - indennità territoriale di settore;
 - utile minimo contrattuale di cottimo (8% di cui all'art. 13);
 - utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 18, 19, 32 e 33 del presente contratto.
- 4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 17 e 18 oltre agli elementi retributivi di cui al punto 3) deve essere assunta, a base di calcolo, per i capisquadra anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.
- 5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 2, 3, 4, 8, 13, 25, 32, 89, 98 e 105 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 25 - Regolamentazione per gli operai: modalità di pagamento

(1) La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

(2) Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati.

(3) Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

(4) Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(5) Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

(6) La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

(7) Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Art. 26 - Regolamentazione per gli operai: trattamento in caso di malattia

(1) In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

(2) Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento economico di cui all'art. 33. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

(3) L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 33, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(4) Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia dagli Istituti Assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

(5) Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

(6) Per le malattie sorte dal 1 giugno 2008 le quote orarie, di cui al comma precedente, sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

a) per il 1°, 2° e 3° giorno, nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,5495;

b) per il 1°, 2° e 3° giorno, nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,0495;

c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3795;

d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;

e) dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.

(7) Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al quinto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel sesto comma.

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

(9) In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra conseguenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'INPS medesimo.

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

(11) In caso di assenza ingiustificata dell'operaio, soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99, nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(12) Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al primo e terzo comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale di cui all'art. 18 nella misura del 18,5% lordo.

(13) Per i giorni di carenza in caso di assenza per malattia di durata non superiore a 6 giorni, la percentuale per i riposi annui del 4,95%, di cui all'art. 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

(14) Per i casi di tbc, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 27 - Regolamentazione per gli operai: trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale

(1) In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario).

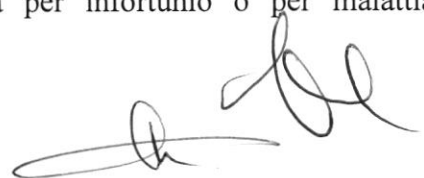
(2) In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.

(3) Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 33.

(4) L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico spettante a norma dell'art. 33.

(5) Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dagli Istituti Assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per infortunio o malattia professionale agli operai dell'industria.

(6) Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale, in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o per malattia professionale.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(7)Le quote orarie, di cui al comma precedente, sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

a) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538;

b) dal 91° giorno in poi: 0,0574.

(8)Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lett. b) e c) della tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al sesto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel settimo comma.

(9)Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL comprese le domeniche.

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

(11)In caso di assenza ingiustificata dell'operaio, soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99, nel mese di calendario precedente l'inizio dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata.

(12)Per gli operai di cui all'ottavo comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata. Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di cui all'art. 18 nella misura e con le modalità ivi stabilite.

(13)Per il giorno dell'infortunio la percentuale del 4,95% per i riposi annui, di cui all'art. 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 28 - Regolamentazione per gli operai: congedo matrimoniale

(1) All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'art. 24 per 104 ore.

(2) L'impresa deve anticipare la somma corrispondente alle giornate di congedo, subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ed ha diritto di trattenere quanto l'Istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Art. 29 - Regolamentazione per gli operai: anzianità professionale edile

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

(2) Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione di tali benefici sono previsti nel regolamento allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante.

(3) Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione.

(4) Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

(5) A decorrere dall'erogazione di maggio 2009 e con l'obiettivo di migliorare la prestazione dell'ape ordinaria al fine di incentivare la permanenza nel settore, è stabilito che le prestazioni di che trattasi sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% a partire dalla sesta erogazione rispetto a ciascuna prestazione in vigore.

Art. 30 - Regolamentazione per gli operai: conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli

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

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

(3) Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

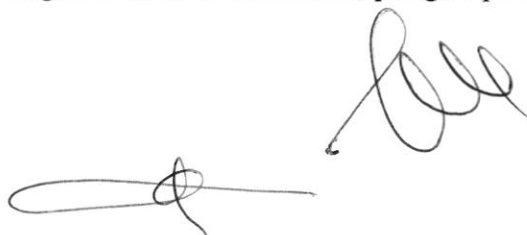
- (4) In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.
- (5) L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo dalle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli.
- (6) L'impresa deve provvedere a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza di cicli e motocicli lasciati dagli operai.
- (7) Quando il numero degli operai non sia superiore a 15 o quando il cantiere non abbia durata di almeno 20 giorni, l'impresa deve provvedere, nel modo più idoneo, alla conservazione dei mezzi suddetti.
- (8) L'impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti commi quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

Art. 31 - Regolamentazione per gli operai: obblighi e responsabilità degli autisti

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

Art. 32 - Regolamentazione per gli operai: preavviso di licenziamento e di dimissioni

- (1) Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia, è stabilito in sette giorni di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 c.c., equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

(3) Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 33 - Regolamentazione per gli operai: trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla L. 20 maggio 1982, n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 c.c. - sub art. 1 della legge n. 297/82.

A) Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983, la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 c.c.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopracitato comma dell'art. 2120 c.c., la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di paga base;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82;
- elemento economico territoriale
- indennità territoriale di settore;
- superminimi ad personam di merito o collettivi;
- trattamento economico di cui all'art. 18;
- percentuale per i riposi annui di cui all'art. 5;
- utile di cottimo e con cottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 20, lett. B), C), D) e dichiarazione a verbale;
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 21, lett. B).

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

Fino al 31 dicembre 1985 il trattamento di fine rapporto, in base all'art. 5, 4° comma della citata legge n. 297, è commisurato per gli operai di produzione al 76,3 per cento e per gli addetti ai lavori discontinui al 60,92 per cento e al 50,77 per cento, di cui alla tabella dell'allegato A della retribuzione di ciascun anno, computata ai sensi dei commi precedenti della presente lett. A), divisa per 13,5.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1986 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del 2° comma della presente lett. A), divisa per 13,5.

B) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, una indennità pari a 11 ore della retribuzione costituita dagli elementi della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché alla percentuale per gratifica natalizia, con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

L'indennità nella misura stabilita al primo comma della presente lett. B) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dal 1° gennaio 1981.

L'indennità stabilita nella misura di cui al sopracitato primo comma decorre dal 1° luglio 1979 per l'operaio in forza all'impresa alla data del 22 luglio 1979.

Per l'operaio assunto dopo il 22 luglio 1979 l'indennità di anzianità è aumentata di quattro ore mensili per ciascun mese di anzianità ininterrotta presso l'impresa maturata nel periodo tra la data di assunzione e il 31 ottobre 1979.

Per l'anzianità dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1980 l'indennità compete in misura pari a 7 ore della retribuzione per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa.

Per l'anzianità precedente al 1° gennaio 1964, l'indennità deve essere computata in base all'ultima retribuzione nella misura prevista dai precedenti Contratti Nazionali e Provinciali.

Per gli operai dipendenti da imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, l'indennità per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1968 deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificata, nella misura spettante alla stregua dei trattamenti contrattuali aziendali in atto alla data del 30 giugno 1968.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 34 - Regolamentazione per gli operai: indennità in caso di morte

(1) In caso di morte dell'operaio, il trattamento economico di cui all'art. 33 e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 c.c., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

(2) La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. È nullo ogni patto anteriore alla morte dell'operaio circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

Art. 35 - Regolamentazione per gli operai: reclami

(1) In considerazione delle particolari caratteristiche del settore edile e della possibilità che al termine delle opere l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

(2) Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 c.c., come modificato dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

(3) Le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

Art. 36 - Regolamentazione per gli operai: versamenti in cassa edile

(1) La Cassa Edile Nazionale si impegna ad attuare il principio di reciprocità con le altre casse edili operanti sul territorio Nazionale, deliberando gli importi dei versamenti dovuti alla Cassa Edile su scala Provinciale.

(2) Tale Cassa Edile è un Organismo costituito a iniziativa da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello Nazionale.

Art. 37 - Regolamentazione per gli operai: quote sindacali

(1) Le Organizzazioni Nazionali Contraenti possono stabilire la facoltà degli operai di cedere alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, mediante deleghe, un importo da prelevare sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso le Casse Edili.

(2) Le Organizzazioni Nazionali possono adottare il sistema previsto dal presente articolo; i predetti sistemi non sono cumulabili con qualsiasi altro sistema non previsto dal presente contratto.

(3) Le Organizzazioni Nazionali, mediante apposita convenzione con la Cassa Edile, possono riscuotere per il tramite della Cassa medesima i contributi associativi dovuti dalle imprese aderenti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 38 - Regolamentazione per gli operai: aspettativa

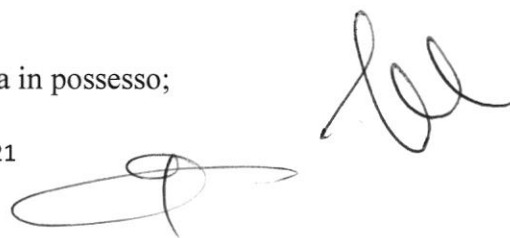
- (1) All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno, un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.
- (2) Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio Nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dalle opportune documentazioni.
- (3) È possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.
- (4) L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.
- (5) L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della Cassa Edile il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

Art. 39 - Regolamentazione per gli impiegati: assunzione

- (1) Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.
- (2) Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:
 - a) la data di assunzione;
 - b) la categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
 - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) il termine del rapporto in caso di assunzione a tempo determinato;
 - e) il trattamento economico iniziale.

Art. 40 - Regolamentazione per gli impiegati: documenti

- (1) All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:
 - a) la carta d'identità o altro documento equipollente;
 - b) i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
 - c) i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- d) il tesserino del codice fiscale o documento equivalente;
 - e) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni;
 - f) il libretto di lavoro o la scheda professionale.
- (2) I lavoratori stranieri sono tenuti a presentare la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso di soggiorno.
- (3) Nel corso del rapporto di lavoro, l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare.
- (4) È in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.
- (5) L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.
- (6) L'impiegato deve dichiarare all'impresa la sua residenza ed il domicilio e gli eventuali cambiamenti.
- (7) Per i documenti per i quali la legge prevede determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.
- (8) Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.
- (9) Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 41 - Regolamentazione per gli impiegati: periodo di prova

- (1) L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima categoria super, a cinque mesi per gli impiegati di prima categoria, a tre mesi per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello ed a due mesi per quelli di terza, quarta e quinta categoria primo impiego.
- (2) Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.
- (3) Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova.
- (4) La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.
- (5) Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(6) La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

(7) In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

(8) L'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

(9) Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta scritta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 42 - Regolamentazione per gli impiegati: orario di lavoro, permessi individuali

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all' art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario, di cui all'art. 54 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 43.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 5 e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'art.19.

B) L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore di assenza per malattia e infortunio, debitamente certificate, nonché per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 43.

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della L. 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salvo quanto previsto dal comma seguente.

In relazione alla Festività Nazionale del 4 novembre, soppressa dalla citata legge, agli impiegati per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/25 della retribuzione stessa.

Sono fatte salve le pattuizioni a livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

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

Art. 43 - Regolamentazione per gli impiegati: elementi del trattamento economico globale

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

- 1) stipendio minimo mensile: si intende lo stipendio riportato nella tabella B) allegata al contratto;
- 2) superminimo collettivo;
- 3) superminimo "ad personam" di merito;
- 4) ex indennità di contingenza;
- 5) premio di produzione territoriale;
- 6) elemento economico territoriale
- 7) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario;
- 8) aumenti periodici di anzianità;
- 9) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 10) provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- 11) indennità sostitutiva di mensa;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- 12) indennità di cassa e di maneggio di denaro;
- 13) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria;
- 14) indennità di zona malarica;
- 15) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese anche in misura forfetaria;
- 16) rateo della 13^a mensilità;
- 17) rateo del premio annuo;
- 18) rateo del premio di fedeltà.

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

Art. 44 - Regolamentazione per gli impiegati: stipendio minimo mensile

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo mensile di cui all'allegato B) che forma parte integrante del presente contratto.

Art. 45 – Telelavoro e lavoro agile (Smart-Working)

- Definizione Per smart working o lavoro agile s'intende l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il lavoratore opera e la sede del datore di lavoro.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di smart working quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio: - autisti; - operatori di vendita; - lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti; - ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo.

Modalità dello smart working: - domiciliare, ossia svolto nell'abitazione del lavoratore; - mobile, ossia attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili; - remotizzato o a distanza, ossia svolto presso strutture attrezzate ubicati in appositi centri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con le sedi aziendali. La postazione di lavoro presso il domicilio del lavoratore non configura una unità produttiva autonoma del datore di lavoro. Il lavoro agile, anche sotto forma di telelavoro, ha carattere volontario per il datore di lavoro e per il lavoratore, il quale non ha diritto a questa modalità se non espressamente concordata all'atto della assunzione, e il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo di licenziamento.

L'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata della modalità, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Tale accordo disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore e individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può, con preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa con modalità tradizionale. Nel caso di accordo per il tempo determinato, il recesso prima del termine è consentito solo al datore di lavoro, al verificarsi di sopravvenute esigenze funzionali/organizzative e richiede un preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni, aumentati a 90 (novanta) in caso di lavoratore disabile.

Il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano rapporti con il pubblico o la clientela, funzioni di coordinamento e/o controllo di altri dipendenti, mansioni di custodia/vigilanza o di accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dei locali aziendali.

Gli accordi di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dal datore di lavoro.

La modalità di lavoro agile è riservata ai lavoratori subordinati, pertanto non applicabile nei confronti di lavoratori occasionali o autonomi, e compatibile con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), a tempo determinato e intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali degli altri lavoratori dipendenti, di pari livello e mansione, impiegati in sede, ed è parimenti assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del datore di lavoro. Il lavoratore agile deve essere messo nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili e ha diritto ad una formazione specifica che utilizzi gli strumenti in dotazione.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.

Al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro che il datore di lavoro gli ha messo a disposizione (dotazione) e di informare tempestivamente lo stesso datore di lavoro o il soggetto da lui nominato in caso di guasti o malfunzionamenti degli stessi strumenti. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina anche le modalità di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

La postazione del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi. Il datore di lavoro è tenuto a: - adottare le misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali; - informare il lavoratore in ordine alla normativa aziendale in materia di protezione dei dati, a cui debba attenersi; - adottare le misure opportune a prevenire l'isolamento del lavoratore, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi di legge;

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna allo stesso lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del lavoratore. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal lavoratore, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Prima dell'inizio della prestazione con la modalità di lavoro agile, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Gli strumenti di lavoro che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore (dotazione) restano di proprietà dello stesso datore di lavoro, e le spese relative al loro utilizzo (es. elettricità, consumi telefonici) sono oggetto di specifici accordi scritti al momento dell'adozione della specifica modalità di lavoro. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico è sanzionabile nei modi previsti dal codice disciplinare e comporta l'annullamento dell'accordo in materia di lavoro agile, con il ripristino della modalità tradizionale di svolgimento della prestazione lavorativa. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Il lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile è libero di gestire autonomamente l'orario di lavoro, fermo restando che i compiti assegnatigli devono essere sostanzialmente equivalenti a quelli dei lavoratori di corrispondenti mansioni che svolgono la loro prestazione con modalità tradizionali.

Non sono applicabili al lavoratore che svolge la prestazione con la modalità di lavoro agile le regole del presente CCNL incompatibili con tale modalità e, in particolare, quelle relative all'orario di lavoro, al lavoro straordinario, al lavoro festivo, al lavoro notturno.

Per tutta la durata del contratto i lavoratori agili hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 46 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario

(1) Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

(2) A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955).

(3) Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del venticinque per cento dello stipendio minimo mensile, dell'ex indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'elemento economico territoriale.

(4) È in facoltà dell'impresa di dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

Art. 47 - Regolamentazione per gli impiegati: mense aziendali

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

Art. 48 - Regolamentazione per gli impiegati: aumenti periodici di anzianità

(1) A decorrere dal 1 gennaio 1980 l'impiegato, per ogni biennio di anzianità di servizio presso una stessa impresa o gruppo aziendale, ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria.

Impiegato di 1 ^a Categoria Super	13,94
Impiegato di 1 ^a Categoria	12,85
Impiegato di 2 ^a Categoria	10,46
Impiegato di 4 ^o Livello	9,62
Impiegato di 3 ^a Categoria	8,99
Impiegato di 4 ^a Categoria	8,2

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- (2) Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
- (3) Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.
- (4) Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
- (5) In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.
- (6) La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Art. 49 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità di cassa e di maneggio di denaro

- (1) All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori, deve essere corrisposta una maggiorazione dell'otto per cento dello stipendio minimo mensile e dell'ex indennità di contingenza.
- (2) Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

Art. 50 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato

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

Art. 51 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria

- (1) Agli impiegati destinati a prestare la loro opera, continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai in alta montagna, nell'interno di cassoni ad aria compressa o in galleria, spetta:

a) per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio. Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai num. 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 43;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

b) per lavori in galleria: una indennità di euro 25,82 mensili.

(2)Le predette indennità vengono assorbite oltre che da quelle eventualmente corrisposte per lo stesso titolo, anche da superminimi in atto che non siano dati a titolo di merito o per altri motivi specifici.

Art. 52 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità di zona malarica

(1)Agli impiegati che svolgono la loro attività in via continuativa in zona malarica, è dovuto lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito dai contratti collettivi per gli operai.

(2)Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai num. 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 43.

(3)L'indennità in questione spetta soltanto agli impiegati che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

(4)Considerate le particolari caratteristiche dell'edilizia, detta indennità spetta pure agli impiegati considerati nel comma precedente che a seguito di licenziamento vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra impresa sul posto.

(5)L'indennità stessa verrà conservata nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica.

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

Art. 53 - Regolamentazione per gli impiegati: lavoro straordinario, notturno e festivo

(1)Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 42 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

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

(3)Il lavoro straordinario, notturno o festivo, deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi di urgenza, nei quali si deve provvedere appena possibile.

(4)L'impresa, alla fine di ogni mese, deve richiedere agli interessati un prospetto riepilogativo del lavoro straordinario eseguito.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(5) Il conteggio delle ore straordinarie deve risultare da un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nella prima decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita.

(6) Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 e seguenti c.c. in materia di prescrizione. Le percentuali di aumento del lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario diurno feriale: 15%;
- b) lavoro straordinario notturno: 30%;
- c) lavoro straordinario festivo: 25%;
- d) lavoro straordinario festivo notturno: 35%.

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

(8) Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 43. Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 43.

(9) Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente ed improvvisamente una prestazione straordinaria, dopo che questi abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di servizio, è dovuto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico pari a due ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne ed a tre ore se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

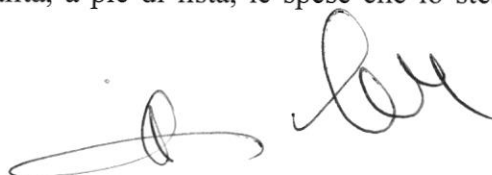
Art. 54 - Regolamentazione per gli impiegati: lavori fuori zona

(1) Si considera lavoro fuori zona quello effettuato in luogo compreso entro 4 chilometri dal confine territoriale del Comune per il quale l'impiegato è stato assunto.

(2) All'impiegato in servizio, inviato ad espletare la sua attività nei limiti della zona anzidetta, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi aziendalmente in relazione al disagio ed al tempo impiegato per l'andata ed il ritorno dal confine territoriale del Comune al posto di lavoro, sempreché l'impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

Art. 55 - Regolamentazione per gli impiegati: trasferta

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del quindici per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);
- nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del quindici per cento sull'ammontare delle spese di vitto.

(3) In sostituzione di quanto previsto nel secondo comma, l'impresa potrà preventivamente concordare con l'impiegato una indennità di trasferta forfetaria.

(4) Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, potrà corrispondere all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del quindici per cento di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Art. 56 - Regolamentazione per gli impiegati: trasferimento

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

(2) L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed al trattamento economico, di cui all'art. 71, salvo per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento; in tali casi l'impiegato che non accetta viene considerato dimissionario.

(3) Qualora peraltro l'impiegato provi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

(4) Nel caso si debba procedere al licenziamento, l'impiegato ha diritto al preavviso ed al trattamento economico, di cui all'art. 71. All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di viaggio (1^a classe per gli impiegati di prima super, prima e seconda categoria e gli impiegati di quarto livello, 2^a classe per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria primo impiego), vitto e di eventuale alloggio.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(5) In aggiunta gli sarà corrisposto:

- se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai num. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 43;
- se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 43.

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

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

(8) All'impiegato che chiede il trasferimento non compete alcuna indennità né rimborso spese.

(9) All'impiegato che viene trasferito per esigenze dell'impresa, e che entro dieci anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il trattamento economico come sopra, purché il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

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

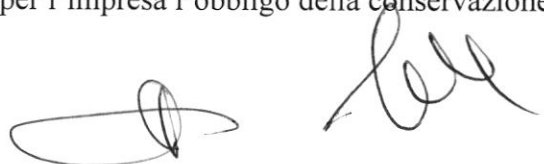
Art. 57 - Regolamentazione per gli impiegati: alloggio

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

Art. 58 - Regolamentazione per gli impiegati: mutamento di mansioni

(1) All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.

(2) Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3)Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il venti per cento della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.

(4)Agli effetti del comma precedente, per "retribuzione" si intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 43.

(5)Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi agli effetti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere, rispettivamente, sette mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria super e di prima categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

Art. 59 - Regolamentazione per gli impiegati: pagamento della retribuzione

(1)Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese: all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

(2)Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del due per cento in più del tasso ufficiale di sconto.

(3)L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 71.

(4)In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

(5)Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

(6)Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il dieci per cento dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 60 - Regolamentazione per gli impiegati: festività e riposo settimanale

(1) Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- c) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

1 gennaio – Capodanno;

6 gennaio - Epifania;

lunedì successivo alla Pasqua;

25 aprile - Anniversario della Liberazione;

1 maggio - Festa del lavoro;

2 giugno - Festa della Repubblica;

15 agosto - Assunzione;

1 novembre - Ognissanti;

8 dicembre - Immacolata Concezione;

25 dicembre - Santo Natale;

26 dicembre - S. Stefano;

ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

(2) Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Organizzazioni territoriali un giorno sostitutivo.

(3) In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui al punto c) è dovuto un importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto, è determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque.

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

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 61 - Regolamentazione per gli impiegati: ferie

- (1) L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale pari a quattro settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto c) dell'art. 60.
- (2) In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, se l'orario normale settimanale è distribuito su cinque giorni; ove la distribuzione sia effettuata su sei giorni, sei giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana. Lo stesso criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.
- (3) Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15 dell'art. 43.
- (4) In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissare l'epoca del riposo feriale sarà tenuto conto da parte dell'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato, anche per un eventuale frazionamento delle ferie medesime.
- (5) La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.
- (6) Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie, non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.
- (7) Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, ed in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato la quinta settimana di ferie, l'impresa è tenuta a versargli un'indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto di tale periodo di ferie. Tale indennità va corrisposta entro sei mesi successivi dalla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal secondo comma dell'art. 59 con decorrenza dal primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi.
- (8) Se l'impiegato viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'impresa è tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.
- (9) Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, sempreché dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

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

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

Art. 62 - Regolamentazione per gli impiegati: tredicesima mensilità

(1)L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai num. dall'1 al 15 dell'art. 43. Il pagamento di tale mensilità va, normalmente, effettuato non oltre il 20 dicembre.

(2)Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

(3)La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 63 - Regolamentazione per gli impiegati: premio annuo

(1)Per l'anzianità di servizio maturata dal 1 luglio al 30 giugno dell'anno successivo, è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15 dell'art. 43.

(2)Il premio è erogato il 30 giugno di ogni anno.

(3)Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione, debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare delle mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

(4)La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 64 - Regolamentazione per gli impiegati: premio di fedeltà

(1) All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di vent'anni, va corrisposto, annualmente, un premio di fedeltà pari ad una mensilità degli elementi di cui ai num. dall'1 al 15 dell'art. 43.

(2) Non si computano nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

(3) Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato.

(4) L'impiegato che, avendo già maturato il diritto al premio, venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato dall'epoca della maturazione del precedente premio.

Art. 65 - Regolamentazione per gli impiegati: trattamento in caso di malattia

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai num. dall'1 al 10 dell'art. 43:

1) per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi;

2) per anzianità di servizio da oltre due anni e fino a sei anni compiuti: conservazione del posto per nove mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi e del 50% per i restanti mesi;

3) per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

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

a) mesi nove in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);

b) mesi dodici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);

c) mesi quindici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lett. a), b) e c) del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50% per i mesi restanti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'impresa se procede al licenziamento dell'impiegato gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di cui all'art. 71.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto al trattamento economico di cui all'art. 71 del presente contratto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

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

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

Art. 66 - Regolamentazione per gli impiegati: trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale

(1) In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 65 del presente contratto, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

(2) In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 65, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

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

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(5) Per l'assistenza a favore dell'impiegato si provvede a termine delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Art. 67 - Regolamentazione per gli impiegati: congedo matrimoniale

Agli impiegati, in occasione del matrimonio, è concesso un permesso di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai num. dall'1 al 10 dell'art. 43 percepiti nel normale periodo di lavoro.

Art. 68 - Regolamentazione per gli impiegati: aspettativa

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

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

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

Art. 69 - Regolamentazione per gli impiegati: doveri dell'impiegato e disciplina aziendale

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

(2) Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei Modelli di Organizzazione e Gestione adottati dall'impresa, in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231) sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.

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

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

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

Art. 70 - Regolamentazione per gli impiegati: preavviso di licenziamento e di dimissioni

(1) Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) Per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

- mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego.

b) Per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:

- mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria.

c) Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

- mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

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

(3) In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

(4) In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 c.c.

(5) L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(6) La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

(7) Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

(8) Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

(9) L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

Art. 71 - Regolamentazione per gli impiegati: trattamento di fine rapporto

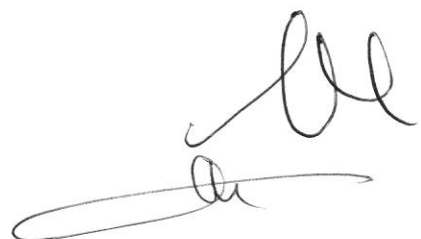
Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla L. 20 maggio 1982, n. 297.

Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 c.c. sub art. 1 della legge n. 297.

A) Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 c.c.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopracitato 2° comma dell'art. 2120 c.c., la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ad personam di merito o collettivi;
- 13^a mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- indennità speciale di cui all'art. 46;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori in galleria;
- indennità per lavori in alta montagna.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

B) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'impiegato non in prova spetterà una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico, da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

Inoltre all'impiegato proveniente dalla categoria operai spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1979, e di 23/30 per l'anzianità maturata dopo tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai num. dall'1 al 18 dell'art. 43 computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 in poi.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Art. 72 - Regolamentazione per gli impiegati: indennità in caso di morte

(1) In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 71 e 72 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini fino al secondo grado.

(2) La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 c.c.

(3) È nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione dell'indennità.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 73 - Regolamentazione per gli impiegati: certificato di lavoro

(1) In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, dell'impiegato, l'impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione dello stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

(2) Restano ferme le disposizioni previste dalla L. 10 gennaio 1935, n. 112 relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro o sulla scheda professionale.

Art. 74 - Regolamentazione per gli impiegati: quote sindacali

1) È in facoltà del singolo impiegato di autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta, ad operare sulla retribuzione trattenuta di importo definito per contributi a favore delle Organizzazioni Sindacali.

(2) La delega cessa di avere efficacia dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa è pervenuta al datore di lavoro.

Art. 75 - Regolamentazione speciale per i quadri: quadri

•Assicurazione

(1) Ai sensi dell'art. 5 della L. 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

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

•Indennità di funzione

(1) A decorrere dal 1° giugno 2008 l'indennità di funzione è stabilita in un importo pari a 140 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 52, 53, 57, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 71, 72 e 99.

•Cambiamento di mansioni

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati di 1^a categoria super.

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

Art. 76 Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: classificazione dei lavoratori

(1) La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

	CATEGORIE	PARAMETRI
SETTIMO	quadri e impiegati di 1 ^a Categoria Super	200
SESTO	impiegati di 1 ^a Categoria	180
QUINTO	impiegati di 2 ^a Categoria	150
QUARTO	impiegati e operai di IV livello	140
TERZO	impiegati di 3 ^a Categoria e operai specializzati	130
SECONDO	impiegati di 4 ^a Categoria e operai specializzati	117
PRIMO	impiegati di 4 ^a Categoria primo impiego e operai comuni	100

(2) La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale e pertanto non intende modificare, tra l'altro, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che sono previsti, rispettivamente per i quadri, gli impiegati e per gli operai, dalle disposizioni di legge.

(3) Pertanto, fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui agli allegati A) e B), l'assegnazione delle categorie e l'incasellamento delle qualifiche vengono fatte in base ai seguenti criteri:

7° LIVELLO QUADRI

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della L. 13 maggio 1985, n. 190, si conviene che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli inquadrati nel 7° livello, che oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

A handwritten signature in dark ink is positioned above a circular stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Impiegati di 1^a Categoria Super

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

6° LIVELLO QUADRI

•Impiegati di 1^a Categoria

Appartengono alla 1^a categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive, che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1^a categoria super.

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

- Responsabile del cantiere di restauro: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere.

- Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Sovrintendenze per quanto di competenza.

- Architetto, ingegnere, geometra, restauratore con esperienza di gestione del cantiere edile e di lavoro di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici.

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

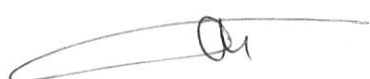
5° LIVELLO QUADRI

•Impiegati di 2ª Categoria

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto.

A)Impiegati Tecnici di 2ª Categoria:

- Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori, provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.
- Tecnico che provvede allo sviluppo in fase di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statistici e metrici relativi.
- Disegnatore di concetto con responsabilità della interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni.
- Analista impiegato che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico. Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni, concorda con gli utenti i documenti di input e output; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche.
- Capo impianto/venditore: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale, compresa la dosatura e la pesatura.
- Operatore di centrale: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo attende al funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata e/o con più punti di carico.
- Svolge inoltre i compiti indicati per l'operatore di centrale di IV livello comprese le operazioni di dosatura e pesatura.
- Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico; opera in un singolo settore di scavo.
- Capocantiere di edilizia storica: lavoratore altamente qualificato che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.
- Restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. È in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso.
- Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro. Operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di "Restauratore di beni culturali".

B) Impiegati Amministrativi di 2ª Categoria:

- Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.
- Impiegato che cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.
- Contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi.

C) Assistente di Cantiere del Recupero

- Impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare.
- Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione.

4° LIVELLO QUADRI

A) Assistente Tecnico (già di 3ª Categoria)

- È colui che, pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dell'assistente di 2ª categoria, compie tuttavia la propria opera in cantieri i cui lavori, per la loro caratteristica, richiedono soltanto generica preparazione professionale, o si limita a dare esecuzione alle direttive generali o particolari dei superiori, oppure presta la sua opera alle dipendenze di un assistente di categoria superiore.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

B)Programmatore

- Impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica; predispone e controlla le complicazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

C)Addetto alla grafica tecnica

- Impiegato che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per la elaborazione di schemi e studi predeterminati.

D)Operatore per il recupero architettonico

- Lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno. È in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica.

- Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale.

E)Operatore per il restauro di beni culturali

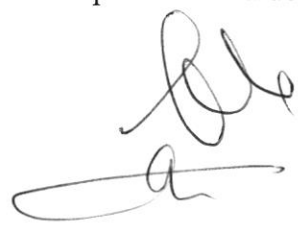
- Lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate.

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

•F)Impiegato Amministrativo

- Impiegato che nell'ambito di strutture organizzative complesse oltre i compiti dell'impiegato di 3° livello, esegue con autonomia e con l'apporto di particolare e comprovata competenza operazioni specifiche superiori a quelle del 3° livello e sotto la supervisione ed il coordinamento di impiegati appartenenti al 5° livello.

- Lavoratore che autonomamente, nell'ambito dei lavori di scavo di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse storico urbanistico, opera con comprovata specifica esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in Enti di Formazione del settore eseguendo lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo e di affreschi, di recupero e bonifica di reperti murari e strutturali con aggiunta di lavori di recupero di costruzioni ed edifici sottoposti a tutela delle varie sovrintendenze.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Progettista cad che sulla base di indicazioni tecniche elabora progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (cad) curandone i dettagli grafici ed esecutivi.

G) Operai di IV Livello

Appartengono a tale categoria esclusivamente gli operai sotto indicati:

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

- Operatore di centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali.

- Preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto.

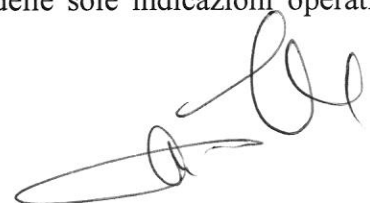
- Manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo.

- Lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento.

- Addetto al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione;

- Addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura.

- Addetto con carattere di continuità al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e di rinforzi lineari in acciaio zincato opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento procedendo per strati successivi subparalleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere.

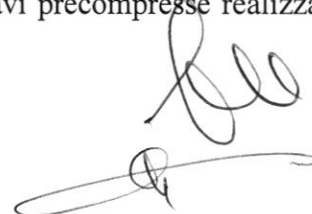


Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere;
- Operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.
- Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori di sua specialità diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di procedure.

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

- a- ricognizioni con analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;
- b- elabora relazioni specialistiche con autonoma capacità di interpretazione del progetto anche in fase esecutiva, adattando il progetto stesso alle condizioni e agli imprevisti riscontrati in parete;
- c- legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
- d- coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico-progettuali.
- e- riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;
- f- lavoratore che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo-organizzativa, conduce gru sperimentali di grandi dimensioni e complessità, escluse le gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio;
- g- tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, l'assiatura, la curvatura di elementi di tubazioni su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti;
- h- giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in discendente e CO₂, di qualità di 1^a e 2^a passata, di riempimento e finitura su tubazioni in acciaio al carbonio;
- i- operatore derrik o blondin;
- j- palombaro di prima che esegue rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;
- k- nostromo di prima;
- l- addetto al coordinamento ed alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

m- colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.

3° LIVELLO QUADRI

•Impiegati di 3ª Categoria

Appartengono alla 3ª categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

A)Impiegati tecnici di 3ª Categoria

- Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, in via continuativa e con funzioni esecutive.

B)Impiegati Amministrativi di 3ª Categoria

- Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

- Operatore - impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla da consolle i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.

C)Operai Specializzati

Per gli operai specializzati si intendono quegli operai superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica.

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

- Carpenterie: operaio che esegue in legno o in ferro, su disegno, capriate o centine composte o casseformi, per armature speciali in opere di cemento armato e di natanti.

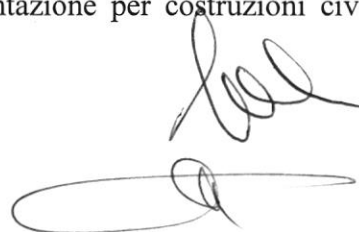
- Muratore: operaio che esegue i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura di mattoni a paramento, intonacature speciali, messa in opera di pietre ornamentali lavorate; costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra; volte a crociera, a vela, o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra, marmo o finto marmo; posa in opera di davanzali e stipiti; posa in opera di ringhiere, cancellate e parapetti, sia in muratura che in ferro.

- Caminista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Pontatore: operaio che esegue, anche su disegno, qualsiasi tipo completo di ponteggi e di castelli di servizio in legno o in ferro.
- Ferraiolo: operaio che esegue e pone in opera, su disegno, qualunque tipo di armatura in ferro per costruzioni in cemento armato anche precompresso.
- Addetto, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio, su disegno, di stampi preformati o delle relative parti componenti, nonché alla determinazione, da disegno, dei componenti e delle armature metalliche da incorporare.
- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati civili e industriali, ponti, viadotti od altre opere di edilizia speciale, individuandone gli incorpori dai disegni o prescrizioni.
- Addetto alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Imboscatore e armatore: operaio che esegue, su disegno, armature centinate di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature effettuandone la posa in opera.
- Minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti l'impiego delle mine per scavi in roccia, compresa la posizione dei fori da mina, e la predisposizione e sorveglianza dell'armamento.
- Fochino: operaio munito dell'apposita patente, che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla preparazione e alla posa della mina e al suo brillamento.
- Falegname: operaio che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.
- Cementista formatore: operaio che esegue opere ornamentali in rilievo di qualsiasi tipo, forme in gesso e in cemento, su modello o disegno.
- Decoratore, verniciatore, applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione, su disegno, di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scrittura di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri-comando, metallizzazione a caldo eseguite anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri, ecc.
- Stuccatore, operaio ornatista e modellista, riquadratore: che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di ornati e modelli, o di lavori in gesso o altri agglomerati, sia in laboratorio che sul posto.
- Addetto ad opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili o industriali, di qualsiasi difficoltà:



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- a- manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
- b- manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
- c- manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
- d- esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolanti;
- e- posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti. Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, predisporre il lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo, ecc.) e che presentano particolari difficoltà di esecuzione.
- Linoleista: che posa linoleum di particolare pregio su qualsiasi superficie.
- Pavimentatore: che esegue tipi di pavimentazione in grès, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana ed alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.
- Vetrocementista: che esegue, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.
- Palchettista: che mette in opera palchetti di legni particolarmente pregiati.
- Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 spettanti all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Quando la mansione di caposquadra si esercita su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che esegue la saldatura alluminotermica delle rotaie, compresi l'allineamento, il livello, la stuccatura, i tagli con cannello e tutte le altre operazioni accessorie.
- Motorista o meccanico o elettricista: che esegue nel cantiere - anche per i lavori dell'armamento ferroviario - in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore - pesatore: operaio che, oltre a



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel secondo livello, provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.

- Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scraper, finitrici, motorgreder, ruspa e simili; addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 q.li: che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante, alla riparazione della macchina in genere, al montaggio e smontaggio, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

- Macchinista di locomotive a vapore per decauville e di rulli compressori stradali di peso superiore a 25 tonnellate: addetto alla conduzione della macchina e all'esecuzione di lavori di ordinaria manutenzione della stessa; provvede alla sua riparazione anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

- Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione della macchina e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, ivi compresa la riparazione delle parti meccaniche in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

- Pompista: addetto alla conduzione della macchina ed al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpomme, la riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

- Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari: in questa voce sono compresi il capitano e il marinaio autorizzato o padrone al comando, il capo pontone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati.

- Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina.

- Giuntista: colui che esegue con autonomia esecutiva e lettura e interpretazione del disegno, giunzioni e collegamenti di cavi e reti telefoniche complesse, anche funzionanti a bassa e/o alta frequenza, con capacità di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e/o la scelta e la introduzione dei carichi elettrici di compensazione, e/o cariche di pupinizzazione e/o giunzione e attestazione cavi ottici.

- Guardiafili: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.

a- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici, e segnalamenti in genere.

b- Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.

c- Tesatore linee AT-MT.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

d- Amarragista linee AT-MT.

e- Addetto al tracciamento linee e livellamento delle basi dei tralicci.

f- Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.

g- Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.

- Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri-comando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri ecc.

- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clincker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

- Operaio specializzato area recupero: operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale - Operaio specializzato in cantiere archeologico: lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

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

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

a- disaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;

b- ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;

c- redige documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;

d- rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;

e- disboscio su pendii e pareti rocciose;

f- effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

2° LIVELLO QUADRI

•Impiegati di 4ª Categoria

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento nelle categorie superiori.

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati:

- a- dattilogafi;
- b- centralinisti telefonici;
- c- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- d- addetti all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche;
- e- stenodattilogafi;
- f- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- g- addetti alla verifica di schede meccanografiche;
- h- addetti al controllo di documenti contabili relativi al movimento del materiale.

A)Operai Qualificati

Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione.

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

- Carpentiere: operaio che esegue in legno o in ferro lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per il carpentiere specializzato.
- Muratore: operaio che esegue lavori propri della categoria non indicati per il muratore specializzato.
- Pontatore: operaio che esegue in legno o ferro, impalcature di servizio con elementi obbligati e predisposti per qualsiasi tipo di ponteggio.
- Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete e di solaio, di rampe scale, ecc..
- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi d'acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Addetto ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi.
- Addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Imboscatore o armatore: operaio che esegue lavori di armamento di gallerie, di pozzi, di scavi, di fognature, non indicati per gli specializzati.
- Minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.
- Cementista per getti in cemento armato: operaio che cura i piani di lavoro.
- Cementista per pietra artificiale.
- Scalpellino e martellista per pietra artificiale.
- Falegname: operaio che esegue lavori di riquadratura, di posa in opera di serramenti, di riparazione e lavori normali di cantiere.
- Decoratore, verniciatore, imbiancatore, colorista, tappezziere: addetto, nei lavori civili, alla verniciatura, imbiancatura, coloritura ed all'applicazione di parati comuni su superfici, intonaci, infissi, serramenti e vari; addetto, nei lavori industriali, alla verniciatura di carpenterie metalliche, carri ponti, tralicci, macchinari, ecc., all'imbiancatura, alla coloritura di superfici murali di capannoni; addetto anche all'esecuzione di lavori di sabbiatura, lavaggi con pompe ad alta pressione e spruzzatura di qualsiasi tipo di prodotto con impianti idonei e che provvede altresì all'ordinaria manutenzione degli stessi; addetto comunque a lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati.
- Stuccatore comune, riquadratore di soffitti e pareti.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento:
 - 1) provvedere alla dosatura e miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione;
 - 2) svolgere le attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà, quali ad esempio:
 - a- eseguire manti impermeabili;
 - b- mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali;
 - c- eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti.
- Addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue pavimenti e rivestimenti a mosaico con materiale comune, diverso da quello indicato per gli operai specializzati della categoria.
- Pavimentatore: che posa in opera pavimenti di tipo comune i quali non presentano particolari di rilievo.
- Vetrocementista: che esegue lavori di tipo comune in vetrocimento.
- Palchettista: che esegue pavimenti in legno di tipo normale.
- Linoleista: posatore di linoleum di tipo comune su qualsiasi superficie.
- Selciatore: che esegue selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.
- Lastricatore: operaio che esegue lastricati con pietre squadrate e ad opus incertum curando le opportune pendenze.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:
 - a- colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori;
 - b- colui che esegue la foratura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici;
 - c- colui che esegue la rinalzatura delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione);
 - d- colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico;
 - e- colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici;
 - f- colui che, con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori;
- colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro o dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.
- Saldatore: operaio che esegue lavori normali di saldatura con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.
- Motorista meccanico o elettricista di seconda: addetto al funzionamento ed alla manutenzione ordinaria dei motori, macchine ed impianti, anche per i lavori dell'armamento ferroviario.
- Carropontista: operaio che provvede alla conduzione e manutenzione ordinaria della macchina.
- Conducente di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio e di rullo compressore di peso fino a 25 tonnellate: operaio che conduce la macchina e che esegue lavori di ordinaria manutenzione della stessa.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Meccanico ed elettricista comune.
- Fuochista e conduttore di generatori di vapore, motorista di seconda su natanti: per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore - pesatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.
- Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione del mezzo e che provvede alla pulizia e alla manutenzione ordinaria dello stesso.
- Palista: operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo ed alla pulizia dell'area di servizio della centrale.
- Pompista: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della autobetonpompa e alla pulizia della stessa.
- Conduttore di locomobili a vapore: per cui è richiesta la patente di 4° grado.
- Conduttore di coperta di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a propulsione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari.
- Fabbro di cantiere.
- Lattoniere e tubista comune.
- Nostromo di seconda.
- Palombaro di seconda.
- Guida palombaro.
- Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alle manovre nella camera di equilibrio.
- Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere.
- Giuntista: colui che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.
- Guardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento.
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamenti in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Addetto, nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina.
- Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.
- Aiuto tesatore linee AT-MT.
- Aiuto amarragista linee AT-MT.
- Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.
- Addetto ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scuci-cuci).
- Addetto con adeguata e certificata formazione teorica pratica ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione.
- Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali.

Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:

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

1° LIVELLO QUADRI

•Impiegati di 4ª Categoria Primo Impiego

Appartengono alla categoria gli impiegati di primo impiego qui di seguito specificati:

- a- dattilogafi;
- b- centralinisti telefonici;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

c- addetti a mansioni di scritturazione e copia;

d- addetti all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche.

Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto anche presso diverse aziende, un biennio di servizio nella specifica mansione.

Resta inteso che l'anzianità utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione.

A) Operai Comuni

Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti al lavoro o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni.

In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purché non siano operai qualificati.

A titolo di esempio sono considerati operai:

- Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: la correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta; il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione di sottofondi grezzi, ecc.).

- Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti ecc., proprie dei cantieri di prefabbricazione:

a- al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti già predisposte;

b- al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno;

c- alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (foglie di tessere, piastrelle in cottogres, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- d- al getto di calcestruzzo negli stampi;
- e- alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scala, ecc.;
- f- alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- g- alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- h- all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento precompresso;
- i- al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti ed altre opere di edilizia speciale;
- j- alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, ecc..
- Addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.
- Terrazziere: addetto all'esecuzione di lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura.
- Calcinaio o calcinaio.
- Piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati.
- Massicciatore stradale.
- Battitore o aiutante posatore stradale.
- Spezzatore o spaccapietre o pietriscente.
- Aiuto decoratore, aiuto verniciatore: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria, comunque che esegue lavori di preparazione, imbiancatura, coloritura e verniciatura semplice e lavori di carattere industriale.
- Aiuto tappezziere: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.
- Aiuto posatore di pavimenti e rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati.
- Arrotatore o molatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: operaio al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempre che non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato), che esegue, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è affiancato nella esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali:

a- provvedere alla fusione del bitume e catrame e loro miscele e alla manutenzione delle relative caldaie;

b- eseguire giunti e sigillature con mastici;

c- applicare vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili e sui sottofondi;

d- eseguire la granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;

e- manovrare gli argani;

f- eseguire lavori di disfacimento, carico e scarico, pulizia generale;

g- trasportare dei materiali bituminosi fusi.

- Gettatore o tubista in cemento.

- Addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie.

- Addetto all'uso di martelli pneumatici.

- Addetto all'uso di vibratori, sifoni, pipe e lance di acqua, nei lavori in cassoni ad aria compressa.

- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:

a- colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami;

b- colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatoi;

c- colui che colloca in sede le rotaie e gli organi di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario e dei deviatoi, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatoi esegue le operazioni inverse;

d- colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami;

e- colui che aiuta il saldatore nelle operazioni di saldatura alluminotermica delle rotaie;

f- colui che nei lavori di scavo compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;

g- colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- Addetto nei lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri di questi ultimi, lavorazioni complementari.
- Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, blocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers).
- Frenatore: addetto a cave di sabbia od al cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.
- Aiuto pontatore.
- Aiutante fuochista.
- Addetto a trasporti con decauville.
- Addetto a lavori di copertura e scopertura e lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.
- Magazziniere: l'operaio che ha in consegna materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario e ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione.
- Carrettiere, barcaiolo, battellante.
- Marinaio.
- Cuciniere o aiutante di cucina.
- Aiuto giuntista, guardiafilo, installatore: addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati per compiere come aiutante le lavorazioni complementari.
- Addetto alla esecuzione di scavi a mano o a mezzo di attrezzature meccaniche semplici.
- Addetto alla posa in scavi aperti di tubazioni o altri materiali.
- Addetto all'esecuzione di getti di calcestruzzo in scavi aperti per sostegno di linee elettriche.

L'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

B) Laureati e Diplomatici

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomatici di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla seconda per i laureati ed alla terza per i diplomatici, sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Terminato il periodo di prova:

- agli impiegati laureati, se mantenuti in seconda categoria, è dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 44;
- agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 44.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'impresa, all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso.

C)Caposquadra

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, capo sciolta, caporale, ecc.) che, a qualunque categoria o qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di cinque o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta, per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 23 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Al predetto lavoratore deve essere riconosciuta in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio qualificato, oltre alla maggiorazione del 10% di cui sopra sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 23 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

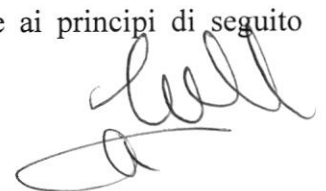
In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, resta salva la facoltà di sperimentare il tentativo di conciliazione tra la Direzione Aziendale e la rappresentanza sindacale unitaria.

PATENTINO PER OPERATORI DI MACCHINE COMPLESSE: Dal 1 settembre 2010 i lavoratori che operano utilizzando macchine complesse nel settore delle fondazioni e dei consolidamenti e nel settore delle indagini e perforazioni nel sottosuolo devono essere in possesso di un patentino rilasciato dalle Scuole Edili conforme alle normative vigenti negli Stati della Unione Europea.

Art. 77 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: lavoro a tempo parziale

(1)Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

(2)Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L., potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- a) volontarietà di entrambi le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
 - b) compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
 - c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
 - d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.
- (3) Le modalità attuative del lavoro part-time, di cui al comma precedente, potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).
- (4) L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time deve avvenire con atto scritto, nel quale devono essere precisati l'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, l'eventuale durata predeterminata e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.
- (5) La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli Istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.
- (6) La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali.
- (7) L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine, il costo del lavoro del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nei singoli cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito in sede di Avviso Comune del 17 maggio 2007.
- (8) Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.
- (9) Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.
- (10) Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'Istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la R.S.U. o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

(12) Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato.

(13) Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 23, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile.

(14) Per gli impiegati, la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 43 ed il relativo compenso deve intendersi omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul TFR.

(15) Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli articoli 18 e 53 del presente contratto. Per i lavoratori è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

(16) La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi.

(17) In caso di applicazione di clausole elastiche per le ore di lavoro prestate in aumento, sarà applicata una maggiorazione del 20% calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 43. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale.

(18) In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili per le ore relative, sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(19)Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alle RSU o in mancanza alle Organizzazioni Territoriali Sindacali.

Art. 78 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: lavoro delle donne e dei fanciulli

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

Art. 79 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: chiamata e richiamo alle armi

Per la chiamata alle armi, il richiamo alle armi ed il servizio civile si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

Art. 80 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: occupazione femminile e tutela della maternità

(1)Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

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

Art. 81 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: lavoratori extracomunitari

Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le Parti concordano sulla realizzazione di Corsi di Formazione Professionale attraverso gli Enti Scuola, di cui all'art. 90 del C.C.N.L., in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali. A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti Scuola la presenza di lavoratori extracomunitari.

Art. 82 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: tutela dei tossicodipendenti e loro familiari

(1)Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla L. 26 giugno 1990 n. 162, convengono quanto segue.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

(3) Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

(4) I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione Aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

(5) I lavoratori in aspettativa dovranno fornire attestazione con periodicità trimestrale circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

(6) Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.

(7) Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 83 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: portatori di handicap

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204 ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dalla L. 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni intervenute con il D. Lgs. n. 151/2001 e la legge n. 350/2003, art. 3, comma 106.

Art. 84 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: igiene e ambiente di lavoro

A) Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

a) un locale ad uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi;

b) un locale ad uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- c) uno scaldavivande;
- d) servizi igienico-sanitari con acqua corrente.

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

Tutte le misure, di cui sopra, dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio lavorativo nel cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive in relazione anche alla durata del cantiere.

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

Ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni Territoriali potranno stabilire il numero minimo di dipendenti necessario per gli apprestamenti di cui al presente articolo.

B) È istituito il Libretto Sanitario e dei dati biostatistici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti Previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;
- visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia e infortunio.

Il Libretto Sanitario sarà fornito a cura delle Casse Edili, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni Nazionali, e distribuito in duplice copia di cui una al lavoratore e l'altra all'impresa con vincolo di segretezza.

Le modalità per le registrazioni sul libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

È istituito, secondo un fac-simile stabilito a livello Nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatistici la cui adozione è demandata alle Organizzazioni Territoriali.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente punto B) saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo al servizio sanitario nazionale.

C) Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Art. 85 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: sicurezza sul lavoro

(1)Le Associazioni Nazionali sottoscritte ribadiscono il carattere prioritario del tema della sicurezza sul lavoro, per le implicazioni sociali e produttive da esso prospettate.

(2)Ritengono pertanto necessaria una politica attiva della sicurezza, mediante lo sviluppo ed il potenziamento delle iniziative finora assunte e l'apprestamento di una pluralità di interventi, tra loro connessi, con l'obiettivo del miglioramento della sicurezza e dell'igiene del lavoro nei cantieri e delle condizioni lavorative ambientali.

A) Piani di sicurezza

I piani di sicurezza e coordinamento redatti a cura del committente devono essere rispondenti ai requisiti tecnici definiti nell'apposito Regolamento, anche con riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici.

Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli artt. 101 e 102 del D.Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne l'obbligo dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i rappresentanti della sicurezza per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa.

Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni.

Nell'ambito delle loro attribuzioni i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza.

In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito dal D.P.R. n. 222/03 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

B) Assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro

Le parti rilevano che sull'industria delle costruzioni gravano pesanti oneri impropri anche connessi alla struttura della tariffa dei premi dovuti all'INAIL e concordano di assumere nelle sedi competenti le iniziative necessarie per il superamento di tale situazione.

C) Normativa tecnica

Constatato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956, le Parti concordano sull'esigenza che venga predisposta una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione produttiva e nell'assetto tecnologico dell'industria delle costruzioni.

A tal fine si rende necessario che il Parlamento conceda una specifica delega al Governo che vedrà le parti impegnate per una soluzione positiva.

Art. 86 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo

RLS

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT. Il corso di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e relativo aggiornamento annuale obbligatorio, possono essere effettuati in modalità e-learning per le aziende fino a 15 dipendenti.

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'art. 19 della legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A.

In assenza delle suddette rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate, all'ultimo comma del presente articolo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante per la Sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS Aziendali operanti nel sito produttivo.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Il RLS, di cui al comma precedente, assolve i suoi compiti anche con riferimento al piano di sicurezza e coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani operativi di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. È inoltre informato ai sensi dell'art. 25 D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS può avvalersi anche della collaborazione e del supporto di un RLST.

Il RLS esercita le attribuzioni, di cui all'art. 50 del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i., ed in particolare:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D. Lgs n. 81/08 e s.m.i.;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lett. a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
- c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lett. b).

Il RLS ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo.

Il RLS nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35 D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Il RLS ha diritto a permessi retribuiti pari a:

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

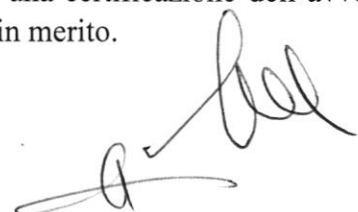
Il RLS, ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente C.C.N.L., utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/08 s.m.i. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

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

In applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori.

Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

La presente disciplina è stabilita in attuazione del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

RLST

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene individuato, per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art. 48, co. 8 del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i. Il ruolo di RLST è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai Comitati Paritetici Territoriali.

Il RLST viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

RLSSP

Nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i., l'attività di coordinatore dei RLS Aziendali, presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Art. 87 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: alloggiamenti e cucine

(1) Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, i lavoratori dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

(2) L'impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 lavoratori, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni 50 lavoratori che consumano i pasti.

(3) La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(4) L'impresa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.

(5) Il vitto è somministrato ai lavoratori a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

(6) La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una commissione di tre lavoratori da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dall'orario di lavoro.

Art. 88 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: permessi

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

Art. 89 - Diritto allo studio

A) A norma dell'art. 10 della L. 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

B) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e universitario, con riguardo alle facoltà di architettura, economia e commercio, giurisprudenza ed ingegneria o altre facoltà che prevedano corsi di studio attinenti attività ricomprese nell'ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e che siano svolti presso istituti e università pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi, di cui al comma precedente, non potranno comunque avere una durata inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo.

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.

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

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

Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma sesto.

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

Art. 90 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: formazione professionale

(1)Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire.

Concordano pertanto di:

- fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
- strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese / lavoratori);
- perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
- favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.

Le Associazioni Contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.




Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 91 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: disciplina dell'apprendistato

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

(2) La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalle Scuole Edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

(3) Fermo restando quanto stabilito al comma precedente e le competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione massimo 3 anni;

b) apprendistato professionalizzante:

- qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni;

- qualifiche finali del terzo livello di inquadramento massimo 4 anni;

- qualifiche finali dal quarto livello di inquadramento massimo 5 anni.

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

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

(6) La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue ed è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali.

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

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

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

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

(12) A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola Edile e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

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

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

(15) Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli artt. 2 e 41 del vigente C.C.N.L., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

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

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

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

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

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(20)Le ore destinate alla formazione esterna, di cui all'art. 49, comma 5, lett. a) del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla Scuola Edile competente per territorio, l'apprendista deve frequentare la Scuola Edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 87 del vigente CCNL.

(21)L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 42 del vigente C.C.N.L..

(22)Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 5 e 42, lett. B). Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 65 e 66 del C.C.N.L..

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

(24)Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 32 e 70 del C.C.N.L. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

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

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

(27)Le parti si riservano di completare la disciplina relativa all'istituto dell'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, anche per quanto concerne il trattamento retributivo, a seguito della definitiva attuazione normativa dell'istituto stesso.

(28)Le parti concordano che i contratti di apprendistato per i minorenni, stipulati a decorrere dal 1 giugno 2005, hanno una durata massima di tre anni e pertanto la retribuzione spettante a tali lavoratori viene erogata fino al sesto semestre. Per l'aspetto retributivo deve quindi farsi riferimento alle tabelle dei minimi di paga base e di stipendio mensile degli apprendisti ai sensi della legge n. 25/1955, di cui agli allegati A) e B) del presente contratto.

(29)Con effetto dal 1 gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni Ordinaria (CIGO). Tale prestazione sarà erogata dalla Cassa Edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(30) L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso la Cassa Edile;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore C.I.G. dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Cassa Edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione.
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Cassa Edile.

(31) La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Cassa Edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'Inps, dell'autorizzazione all'intervento C.I.G. per eventi meteorologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista.

(32) Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla Cassa Edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (m.u.t.) relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

Art. 92 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: contratto a termine

In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e s.m.i., il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della L. 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;

4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7 del citato D.Lgs. n. 368/01, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 94, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

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

Visto l'Avviso Comune del 10 aprile 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4bis, del citato D. Lgs. n. 368/01 e s.m.i., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

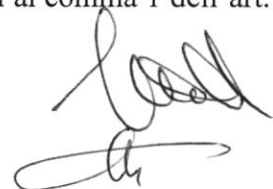
Art. 93 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: contratti di inserimento

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

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

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

(4) Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

(6) In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Nel contratto verranno indicati:

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

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

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

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

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

Nel progetto verranno indicati:

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

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

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(13) La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione.

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

(15) Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli artt. 2 e 41 del vigente C.C.N.L..

(16) L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 42 del vigente C.C.N.L.. Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

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

Art. 94 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: somministrazione di lavoro

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

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

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VIX, capo II, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- 5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- 6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 7) per lavori subacquei con respiratori;
- 8) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai num. da 4 a 9, la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

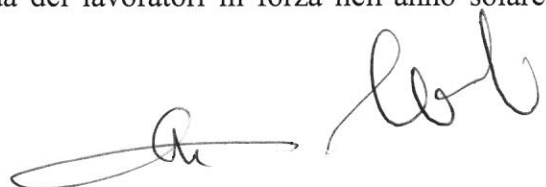
Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 93, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

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

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 95 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: distacco

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

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

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

(4) L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla Cassa Edile la posizione di lavoratori distaccati. Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/93.

Art. 96 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: assenze

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

(2) In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico. Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

(3) In caso di infortunio, il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa.

(4) Ferme restando le procedure previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300, e richiamate nell'art. 99, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione.

(5) In caso di recidiva, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione.

Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:

- a) nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- b) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
- c) in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

(6) L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti Previdenziali competenti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(7) Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

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

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

(10) Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa Edile per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

Art. 97 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: provvedimenti disciplinari

1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 43 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

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

- a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

g) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1 marzo 2007, attuativo del D. Lgs. n. 196/03;

h) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

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

È fatto salvo quanto previsto dall'art. 98 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni. I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa Edile.

Art. 98 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: licenziamenti

Fermo restando l'ambito di applicazione della legislazione vigente in materia, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione di personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a) insubordinazione o offese verso i superiori;
 - b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
 - d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
- f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- g) assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98;
- h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
- i) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

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

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

Art. 99 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: passaggio da operaio ad impiegato

- (1) Il passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.
- (2) L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 71, a norma del secondo comma della lett. B) dello stesso articolo.

Art. 100 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: cessione, trapasso e trasformazione di azienda

- (1) La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.
- (2) In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto al trattamento economico di cui agli artt. 33 e 71 ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 101 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: Rappresentanza Sindacale Unitaria e Conciliazione delle Controversie

(1) a) Nei cantieri di durata superiore a sei mesi, qualora l'impresa principale o aggiudicataria o, in caso di associazione temporanea o consorzio, l'impresa mandataria o capofila, occupi nel cantiere meno di 16 dipendenti si procede alla elezione di un Rappresentante Sindacale Unitario dell'impresa medesima, allorché il numero complessivo dei lavoratori occupati nel cantiere raggiunga il numero di 25, sempreché non sia inferiore a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa principale e rispettivamente il numero complessivo dei dipendenti delle imprese subappaltatrici per lavorazioni rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L..

b) Sulla base dei requisiti numerici di cui alla lett. a), il Rappresentante Sindacale Unitario dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila è eletto al loro interno dai lavoratori occupati nel cantiere dipendenti dall'impresa stessa e svolge le proprie funzioni nei confronti di tale impresa per l'unità produttiva medesima.

c) Il Rappresentante Sindacale Unitario eletto a norma dei commi precedenti, decade automaticamente quando il numero complessivo dei dipendenti del cantiere, individuato secondo i criteri di cui alla lett. a), scende al di sotto di 20.

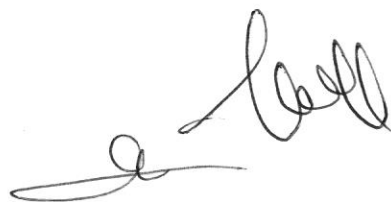
d) Nell'ipotesi di cui alla lett. a), in aggiunta al rappresentante sindacale unitario è eletto il rappresentante per la sicurezza dai lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila.

(2) È compito della Rappresentanza Sindacale Unitaria di intervenire nei confronti della Direzione Aziendale per il pieno rispetto delle norme del contratto nazionale e in particolare, delle discipline:

- sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti;
- sulla prevenzione degli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, tramite il rappresentante per la sicurezza;
- sul lavoro a cottimo;
- sull'orario di lavoro;
- sulla classificazione dei lavoratori.

(3) Qualora insorga controversia individuale o plurima sull'applicazione del presente contratto ed in particolare delle discipline relative alle materie di cui al precedente comma, sarà operato il tentativo di conciliazione tra la rappresentanza unitaria sindacale e la Direzione Aziendale.

(4) In caso di mancato accordo, la controversia stessa sarà deferita all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni stipulanti il presente contratto, per un ulteriore tentativo di conciliazione, da esperirsi nel termine di 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Organizzazione Territoriale della richiesta avanzata dall'altra Organizzazione Territoriale.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(5) Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione di cui ai commi precedenti e fino ad esaurimento della procedura nei tempi previsti non si farà ricorso ad azioni dirette.

(6) Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto non risolte dalle competenti Organizzazioni territoriali saranno demandate alle Associazioni Nazionali stipulanti.

Art. 102 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: assemblee

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

Le Assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalla rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni Sindacali Territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni Nazionali Contraenti.

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

Alle Assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale unitaria.

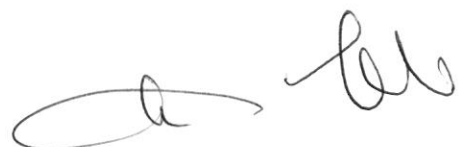
Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35 della L. 20 maggio 1970, n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.

B) Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35 della L. 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, danno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

C) Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi di cui al primo comma della lett. B) al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24, dalla percentuale di cui al comma 2 dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art. 18.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 103 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: cariche sindacali e pubbliche

a) La concessione di permessi retribuiti ai componenti della rappresentanza sindacale unitaria è disciplinata dall'art. 23 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

b) Ai lavoratori che siano membri dei Comitati Direttivi delle Confederazioni Sindacali, dei Comitati Direttivi delle Federazioni e dei Sindacati Provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino a otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

I permessi di cui alla presente lett. b) sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.

c) Nei casi di cui alle lettere precedenti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art. 18.

d) Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 104 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: affissioni

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

Art. 105 - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: tutela della dignità personale dei lavoratori

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

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




Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 105/BIS - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati: Banca delle ore.

L'istituto contrattuale della "banca ore" è quello strumento che consente al lavoratore di accumulare un monte ore di permessi, dal quale attingere, per fruire di riposi supplementari, secondo le previsioni contrattuali.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa avrà la possibilità di realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La fruizione delle stesse ore di riposo compensativo, avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
- Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
- Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 106 - Cassa Edile Nazionale

(1) La Cassa Edile Nazionale, di prossima costituzione, è amministrata da un Comitato di Gestione nominato in misura paritetica dall'Organizzazione Nazionale dei Datori di Lavoro, da un lato, e dalla Organizzazione Nazionale dei Lavoratori, dall'altro, o altre organizzazioni aderenti alle Associazioni Nazionali Contraenti.

(2) Le prestazioni della Cassa Edile sono stabilite dagli Accordi Nazionali stipulati dalle Associazioni Nazionali Contraenti e/o dagli Accordi Locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli Accordi Nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori delle predette Associazioni Nazionali.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 107 - Accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore

A norma del terzo comma dell'art. 18 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa Edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

1) Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'art. 18 del CCNL. Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente.

Giornate di carenza INPS e INAIL	18,5%
Dal 4° giorno di malattia in poi	18,5%
Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	7,4%
Dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	4,6%

2) Accantonamento netto presso la Cassa Edile

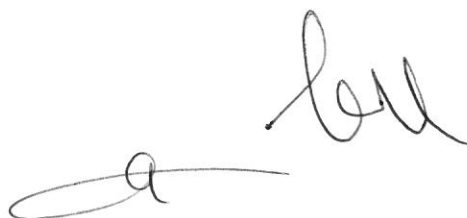
L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa Edile è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 18. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

Giornate di carenza INPS e INAIL	14,2%
Dal 4° giorno di malattia in poi	14,2%
Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,7%
Dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

Art. 108 - Protocollo sul trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale

(1) Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. 26 e 27 del C.C.N.L. è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla Cassa Edile secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

(2) Se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, la deduzione spetta per il trattamento calcolato applicando le quote orarie di seguito indicate, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3)Le quote orarie, di cui al comma precedente, sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come specificata al quinto comma dell'art. 26 e al sesto comma dell'art. 27 i coefficienti seguenti.

•**Malattia:**

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,500;
- b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,000;
- c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,330;
- d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,107;
- e) dal 181° al 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,500.

•**Infortunio e malattia professionale:**

- a) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,234;
- b) dal 91° giorno in poi: 0,045.

Agli effetti del secondo comma si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati i relativi contributi alla Cassa Edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa integrazione guadagni.

Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, la deduzione è proporzionalmente ridotta. Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento, calcolato come indicato al secondo comma, è restituito o conguagliato all'impresa per intero.

La deduzione avviene mediante conguaglio con le somme dovute alla Cassa Edile a qualsiasi titolo o rimborso da parte della Cassa stessa in tempi brevi, secondo le determinazioni assunte dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, fatte salve le modalità eventualmente stabilite dalle parti sottoscritte.

Le parti si riservano di verificare entro un anno dalla stipula del presente protocollo le risultanze della disciplina di cui sopra e di adottare le decisioni conseguenti.

Art. 109 - Protocollo sugli Organismi Bilaterali e Fondi Complementari

(1)Al fine di perseguire l'obiettivo della razionalizzazione e omogeneizzazione degli Enti Paritetici (Casse Edili, Accademia Edile, Comitati Paritetici per la prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro e Fondi Complementari), le Parti convengono di introdurre regole cogenti per gli Organismi Bilaterali, tali da rendere automatica l'adozione di direttive che pervengono dal livello Nazionale anche con riguardo alle procedure, ai tempi e ai requisiti per il riconoscimento delle prestazioni stabilite a livello Nazionale.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

1. L'Ente Nazionale Autonomo Bilaterale, in sigla E.N.A.B. IMPRESE, ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di Associazione No Profit, ed è organismo paritetico nazionale costituito dall'Organizzazione Nazionale dei datori di lavoro FIDAP IMPRESE e dall'Organizzazione Nazionale dei lavoratori FISAL ITALIA. L'ENAB IMPRESE favorisce lo sviluppo delle imprese attraverso una maggiore professionalità dei loro lavoratori congiuntamente ad una ricerca condivisa di flessibilità dell'orario di lavoro e forme avanzate di welfare aziendale, in ambito Nazionale.
2. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 50,00 lordi. Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.
3. La sottoscrizione e l'applicazione del presente CCNL comporterà automatica adesione all'Ente Bilaterale E.N.A.B. Imprese, esonerando le imprese aderenti dal versamento dell'elemento retributivo aggiuntivo (€ 50,00) per come sopra specificato; le stesse verseranno pertanto solamente i contributi di adesione al suddetto Ente bilaterale. L'importo di ciascun versamento effettuato in favore dell'Ente Nazionale Autonomo Bilaterale – E.N.A.B IMPRESE, può essere effettuato dalle aziende aderenti secondo le seguenti modalità:
 - quota fissa di euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente ed i propri dipendenti/collaboratori;
 - quota variabile pari allo 0,80% da calcolare sulla retribuzione globale di fatto di cui lo 0,50% a carico del datore di lavoro e lo 0,30% a carico del lavoratore, nel caso in cui egli intenda aderire;
 - quota mista che prevede, a discrezione dell'azienda, la possibilità di effettuare versamenti con entrambe le precedenti modalità (ad es. una ditta con 5 dipendenti, potrà aderire all'Ente versando € 20,00 a carico di un dipendente e lo 0,50% per i restanti).



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica di conciliazione costituita presso E.N.A.B. IMPRESE.

2. L'E.N.A.B. IMPRESE ha istituito, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, nota come Legge Biagi, la Commissione Nazionale di Certificazione, Arbitrato e Conciliazione. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro il D.lgs. 276/2003 ha introdotto nel nostro ordinamento la possibilità di ottenere la certificazione della generalità dei contratti di lavoro, ovvero di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, secondo una procedura volontaria prevista nello stesso D.lgs. 276/2003 e succ. mod.

Tramite questa procedura, le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono fare attestare che il contratto di lavoro che vogliono sottoscrivere ha i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge per il tipo (qualificato) di rapporto di lavoro.

3. Le commissioni di certificazione, pertanto, hanno il potere di svolgere:

- Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
- Attività di certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
- Attività di conciliazione delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
- Funzione arbitrale: Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Art. 110 – Esclusiva di stampa

Il presente contratto conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

TABELLA A

TRATTAMENTO ECONOMICO PER GLI OPERAI

In vigore dal: 01/01/2026

Categorie	Minimo oraria	Indenn. conting.terr.	Indenn. Settore + EET	E.D.R.	EVR	TOTALE A	Riposi annui (TOT. A - EVR) x 4,95%	TOTALE B	Ferie, grat. natalizia (TOT. A - EVR) x 18,50%
Operaio 4° Livello	9,04	3,01	1,52	0,06	0,28	13,91	0,67	14,58	2,52
Operaio Specializ	8,40	3,00	1,41	0,06	0,26	13,13	0,64	13,77	2,38
Operaio Qualificato	7,56	2,99	1,27	0,06	0,23	12,11	0,59	12,70	2,20
Operaio Comune	6,46	2,96	1,09	0,06	0,20	10,77	0,52	11,29	1,96
Custodi, portinai, guardiani, fattorini,	5,81	2,37	1,00	0,05	0,18	9,41	0,46	9,87	1,71
Custodi, portinai, guardiani con	5,17	1,97	0,88	0,04	0,16	8,22	0,40	8,62	1,49

NOTE:

• Agli operai, con esclusione dei guardiani, portieri e custodi con alloggio, compete l'indennità di trasporto nella misura giornaliera di Euro 2,00

• A tutti gli operai compete, inoltre, l'indennità sostitutiva di mensa nella misura giornaliera di Euro 5,00 purché presenti per 5 ore consecutive.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

TABELLA B

TRATTAMENTO ECONOMICO PER GLI IMPIEGATI

In vigore dal: 01/01/2022

Categorie	Minimo stipendio	Indenn. conting.	Premio Produtz EET	+	E.D.R.	EVR	Trasporto	Ind. mensa .
						TOTALE		
1 ^a Super	2.234,71	533,82	374,01		10,33	68,83	3.321,70 2,00	5,00
1 ^a	2.011.23	529.63	341.94		10.33	61.95	2.955.08 2.00	5.00
2 ^a	1.676.02	523.35	284.21		10.33	51.62	2.545.53 2.00	5.00
Assistente tecnico già in 3 ^a	1.564,31	521,25	258,13		10,33	48,18	2.402,20 2,00	5,00
3 ^a	1.452.56	519.16	237.57		10.33	44.77	2.264.39 2.00	5.00
4 ^a	1.307.31	516.43	214.44		10.33	40.27	2.088.78 2.00	5.00
4 ^a - 1° impiego	1.117,36	512,87	184,31		10,33	34,39	1.859,26 2,00	5,00

NOTE:

•Agli Impiegati, compete l'indennità di trasporto nella misura giornaliera di Euro 2,00; inoltre, l'indennità sostitutiva di mensa nella misura giornaliera di Euro 5,00 purché presenti per 5 ore consecutive.

Letto, firmato e sottoscritto



Roma li, 20/12/2025

Il Presidente Nazionale FIDAP IMPRESE

Dott. Giuseppe Pratico



Il Presidente Nazionale FISAL ITALIA

Dott.ssa Rajaa Jemane

