

## **VERBALE DI ACCORDO**

Roma, 1° ottobre 2004

t r a

Anaepa/ Confartigianato, Assoedili-Anse/CNA, Fiae-Casartigiani, Clai

e

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

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del C.C.N.L. 15 giugno 2000 per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini.

Letto, confermato e sottoscritto

ANAEPA Associazione Nazionale  
Artigiani dell'Edilizia, Decoratori  
Pittori ed Attività Affini

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

ASSOEDILI CNA

ANSE CNA

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

FIAE CASARTIGIANI

CLAAI

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

ART.8 – ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA	Pag.4
ART.10 – RIPOSO SETTIMANALE	» 5
ART.15 – ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE	» 6
ART.19 – FERIE	» 7
ART.23 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO	» 8
ART.25 – TRASFERTA	» 10
ART.28 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA	» 11
ART.29 – TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE	» 12
ART.30 – CONGEDO MATRIMONIALE	» 13
ART.43 – ACCORDI DI 2° LIVELLO	» 14
ART.31 – ASPETTATIVA	» 16
ART.78 – CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI	» 17
ART.78 BIS – QUADRI	» 19
ART.81 – DIRITTI	» 20
ART.81 BIS - TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI	» 21
ART.83 - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA	» 22
ART.92 - CONTRATTO A TERMINE	» 23
ART.94 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	» 24
ART.94 BIS CONTRATTI DI INSERIMENTO	26
ART.99 – AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO	» 28
ART. 99 BIS – UNA TANTUM	» 29
ART.100 DECORENZA E DURATA	» 30

	ART.101 – ESCLUSIVA DI STAMPA	» 31
	ALLEGATO A – TABELLE DEI MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO MENSILI PER GLI OPERAI E GLI IMPIEGATI	32
	ALLEGATO D – REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	» 33
	ALLEGATO E – CASSE EDILI	38
	ALLEGATO I – PROTOCOLLO SULL'INSERIMENTO AL LAVORO DELLA MANODOPERA PROVENIENTE DAI PAESI EXTRACOMUNITARI	40

## Art. 8

### ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA

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. 6.

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

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

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

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26, 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. 23.

\* \*

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

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

\* \*

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

*Nota a verbale*

In coerenza con le modifiche dell'orario di lavoro come sopra definite, i punti B) e C) dell'art.14 sono modificati con il divisore mensile pari a 1/208.

## **Art. 10**

### **RIPOSO SETTIMANALE**

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

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 26, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 23 punto 12).

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

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

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

## **Art. 15**

### **ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE**

*L'ultimo comma dell'articolo è sostituito dal seguente:*

“Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore all'1-1-2006, per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento economico territoriale entro la percentuale massima stabilita a livello nazionale dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30-6-2005, secondo criteri e modalità di cui all'art.43.”

*Nota a verbale*

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

## **Art. 19**

### **FERIE**

La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art 21.

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

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

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'art. 43 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

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

Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'art. 22.

Le suddette norme contenute nell'art. 22 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. 66/03 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

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

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

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

## ART. 23

### LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 6 e 8 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

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

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

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive disponga lavoro straordinario per la giornata del sabato, ne darà preventiva comunicazione, per il tramite dell'organizzazione territoriale artigiana a cui aderisce, alla rappresentanza sindacale unitaria territoriale ai fini di consentire eventuali verifiche,.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, le Organizzazioni territoriali artigiane forniranno unitariamente alla rappresentanza sindacale unitaria territoriali indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

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

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 21, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

1) Lavoro straordinario diurno	35%
2) Lavoro festivo	45%
3) Lavoro festivo straordinario	55%
4) Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	25%
5) Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%
6) Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	11%
7) Lavoro notturno del guardiano	8%
8) Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%
9) Lavoro notturno straordinario	40%
10) Lavoro festivo notturno	50%
11) Lavoro festivo notturno straordinario	70%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	8%

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

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

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

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

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

Il terzo comma dell'art.23 viene eliminato.

**ART. 25**  
**TRASFERTA**

*Nota a verbale*

Le Parti convengono che nel settore delle costruzioni i dipendenti che operano in cantieri o in Comuni diversi da quelli di assunzione vanno considerati in trasferta. Le Parti definiranno, all'atto della stesura definitiva del contratto, le modifiche del testo attualmente in vigore.

*Dichiarazione comune*

Le parti verificheranno entro il 30-6-2005 gli aspetti procedurali e organizzativi per l'attuazione, entro e non oltre il 31-12-2006, della nuova disciplina della trasferta, sulla base del principio che l'operaio dalla data di attuazione di cui sopra rimane iscritto alla cassa edile di provenienza.

## **Art.28**

### **TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA**

Il primo comma è sostituito dal seguente:

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

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

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



## **ART.30**

### **CONGEDO MATRIMONIALE**

All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, è concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'articolo 26 per 104 ore.

L'impresa anticipa 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.

Tramite accordi locali, la parte del trattamento economico che resta a carico dell'impresa può essere posta a carico delle Casse edili.

## Art.43

### ACCORDI DI 2° LIVELLO

Alle Organizzazioni regionali e/o territoriali dell'artigianato e della piccola industria e dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere alla stipula dei contratti integrativi di secondo livello, secondo quanto stabilito dal sistema di contrattazione convenuto dalle Parti.

Il contratto integrativo, in particolare, provvede:

- a) alla ripartizione, a norma dell'art.6, dell'orario normale di lavoro che deve essere differenziato nel corso dell'anno, salvo diversa valutazione delle Parti locali, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- b) alla determinazione dell'elemento economico di 2° livello, secondo i criteri indicati ai commi quarto e sesto del presente articolo;
- c) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- d) all'attuazione delle modalità e dei criteri per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e riposi compensativi;
- e) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art.25;
- f) alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- g) alla determinazione delle indennità di mensa e di trasporto e delle relative indennità sostitutive;
- h) alla determinazione di eventuale indennità per attrezzi di lavoro in proprietà dei lavoratori;
- i) alla determinazione di indennità per lavori in galleria;
- l) alle eventuali determinazioni in ordine all'attuazione della disciplina del rappresentante per la sicurezza di cui all'art.83 anche a modifica di quanto previsto al punto 9 del medesimo articolo;
- m) alla definizione di ogni altra materia ed istituto non regolamentato a livello nazionale.

L'elemento economico di 2° livello, di cui alla lettera b) sarà concordato in sede regionale o territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, utilizzando a tal fine anche i seguenti indicatori:

- ▶ andamento del numero di imprese artigiane e della piccola industria e dei relativi dipendenti iscritti alla Cassa Edile e del corrispondente monte salari;
  - ▶ dinamica del numero e dell'importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati anche con specifico riferimento al mercato dell'artigianato e della piccola industria;
  - ▶ dinamica del numero e dell'importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di inizio attività (DIA);
  - ▶ dinamica del numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità per mancanza di lavoro ed andamento della cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria;
  - ▶ evoluzione del Prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale;
- attivazione dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali.

Ulteriori o diversi indicatori potranno essere concordati in sede regionale o territoriale.

L'elemento economico di cui alla lettera b), sulla base dei criteri di cui al comma precedente rilevati a livello nazionale, sarà rinegoziato in sede regionale/territoriale entro la misura massima che le

Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il 30 giugno 2005. I contratti integrativi avranno durata quadriennale, fatto salvo quanto previsto nella Dichiarazione a verbale sotto riportata.

Le richieste per la stipula del contratto integrativo di 2° livello debbono essere avanzate secondo i tempi e le procedure previste dal sistema contrattuale di cui all'Accordo interconfederale 17 marzo 2004, riportato nell'allegato C). Il contratto integrativo avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2006.

Alle Organizzazioni regionali o territoriali è, inoltre, demandato di provvedere.

- 1) alla determinazione della misura complessiva dei contributi dovuti alle Casse Edili Artigiane;
- 2) all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Casse Edili Artigiane per i casi di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- 3) alla determinazione di cui all'art.42, relativo alle quote sindacali di competenza territoriale;
- 4) alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile;
- 5) all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art.41;
- 6) alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, per l'igiene e l'ambiente di lavoro, previsti dall'art.40.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le Organizzazioni nazionali contraenti si danno reciprocamente atto che eventuali modifiche che dovessero intervenire in sede confederale o nazionale sugli assetti contrattuali comporteranno il riesame della materia contrattuale entro 90 giorni dalle modifiche intervenute, con specifico riferimento ai compiti ed alle materie demandate ai livelli nazionale e territoriale di contrattazione .

## **ART.31**

### **ASPETTATIVA**

Dopo il primo comma inserire i seguenti tre commi:

“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 dal lavoratore da opportune documentazioni.

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

## ART. 78

### CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Alla fine dell'articolo viene aggiunto:

#### **Commissione paritetica**

E' istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori anche alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato del lavoro e formazione, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 marzo 2005.

La medesima Commissione è chiamata, altresì, a definire il nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori, anche alla luce delle risultanze della ricerca sui fabbisogni formativi realizzata per il settore artigiano, giusta quanto previsto dalla lettera C, punto 4 dell'Accordo interconfederale 17 marzo 2004.

In particolare, entro il 31 marzo 2005, la Commissione dovrà effettuare:

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

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

Operaio di 4° livello

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

La Commissione paritetica provvederà prioritariamente entro il 31 dicembre 2004 a definire le declaratorie relative alle seguenti figure :

Responsabile recupero archeologico e del restauro 6° livello

Operatore archeologico 5° livello

Operatore del restauro 5° livello

Operaio in cantiere archeologico 4° livello

Operatore del restauro 4° livello

Operaio specializzato archeologico 3° livello

Operatore del restauro 3° livello

#### LAVORATORI NEL SETTORE CALCESTRUZZO

Coordinatore di impianti 6° livello

Capo impianto venditore 5° livello

Operatore di centrale 5° livello

Operatore di centrale di 4° livello

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

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

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

## **ART.78 BIS**

### **QUADRI**

*La normativa riguardante i Quadri è sostituita dalla seguente:*

“Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n.190, ha la qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l’alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l’elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell’impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell’attuazione di tali obiettivi.

#### *Assicurazione*

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

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

#### *Indennità di funzione*

A decorrere dalla data di riconoscimento per iscritto della qualifica di quadro da parte dell’azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a 70 euro mensili con assorbimento dell’eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell’importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt.54, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71 e 73.

#### *Cambiamento di mansioni*

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

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

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

## **ART.81**

### **DIRITTI**

#### *Tutela della maternità e paternità*

Dopo il primo comma vengono aggiunti i seguenti commi:

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

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

## **ART.81 BIS**

### **TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI**

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

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

## **ART.83**

### **RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

Al punto 9, sostituire gli importi “lire 10.000” e “lire 8.000” rispettivamente con gli importi “€ 6,00” e “€ 4,00” .

Il punto 15 è sostituito dal seguente:

“In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n.626/94 alla formazione del Rappresentante della sicurezza, eletto secondo quanto previsto al precedente punto 13, e dei lavoratori che l’hanno eletto 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 addetti a nuove lavorazioni o in presenza di nuovi macchinari ed impianti tecnologici”.

## ART. 92

### CONTRATTO A TERMINE

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

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del citato decreto legislativo n. 368, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione di lavoro 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 un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione regionale e/o territoriale aderente alle Organizzazioni artigiane e della piccola industria stipulanti fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali, o alle RSU laddove esistenti, informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

La stessa informazione alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese in occasione degli incontri previsti dall'ultimo comma, lettera A del sistema di concertazione e informazione del vigente CCNL.

## **ART.94**

### **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (EX “LAVORO TEMPORANEO”)**

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

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

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

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

Il ricorso alla somministrazione e' vietato:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni;
- 5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- 6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 7) per lavori subacquei con respiratori;

- 8) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

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

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

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

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

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

L'art. 17 del CCNL 15 giugno 2000 è abolito.

## ART.94 BIS

### CONTRATTI DI INSERIMENTO

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

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

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

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

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

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

Nel contratto verranno indicati:

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

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

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

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

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

Nel progetto verranno indicati :

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

**b) la durata e le modalità della formazione.**

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

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

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

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

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

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

Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 3 e 47 del vigente CCNL.

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art.6 del vigente CCNL.

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

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il CCNL ed il Contratto di 2° livello.

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. 99**

**AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E D**

## **ART.99 BIS**

### **UNA TANTUM**

Ai lavoratori in forza alla data del 1° ottobre 2004 è corrisposto un importo forfetario di € 240,00 lorde, suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° maggio 2004-30 settembre 2004. Il suddetto importo sarà erogato con le seguenti misure e scadenze temporali:

€ 145,00 con la retribuzione del mese di novembre 2004;  
€ 95,00 con la retribuzione del mese di gennaio 2005;

Dagli importi di “una tantum” dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalla impresa a titolo di IVC e di eventuali acconti su futuri miglioramenti contrattuali.

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura di 60% in occasione della corresponsione della 1^ rata e del 40% alla corresponsione della 2^ rata di “una tantum”.

Le Parti convengono che per le imprese che hanno erogato l'IVC, l'importo dell'una tantum su indicata, al netto dell'IVC, è stabilito in via convenzionale in € 190,00 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione.

L'erogazione avverrà con i citati criteri con le seguenti misure e scadenze temporali:-

- € 115,00 con la retribuzione del mese di novembre 2004;
- € 75,00 con la retribuzione del mese di gennaio 2005.

Agli apprendisti le quote sopraindicate saranno erogate con i criteri previsti ai commi precedenti mediante l'adozione del riproporzionamento unico del 70%.

## **ART. 100**

### **DECORRENZA E DURATA**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° ottobre 2004 al 31 dicembre 2007 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1° ottobre 2004 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno 3 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 4 anni e così di seguito.

## **ART. 101**

### **ESCLUSIVA DI STAMPA**

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

Tale testo definitivo sarà disponibile non prima di 2 mesi dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo al fine di procedere alle necessarie armonizzazioni.

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

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

ALLEGATO A

<b>AUMENTI RETRIBUTIVI</b>				
Livelli	Aumenti			
	01/10/2004	01/03/2005	01/03/2006	01/06/2007
7°	€ 78,84	€ 63,07	€ 35,00	€ 35,00
6°	€ 69,23	€ 55,38	€ 30,00	€ 30,00
5°	€ 57,69	€ 46,15	€ 24,00	€ 24,00
4°	€ 53,07	€ 42,46	€ 21,80	€ 21,80
3°	€ 50,00	€ 40,00	€ 20,00	€ 20,00
2°	€ 43,84	€ 35,07	€ 17,00	€ 17,00
1°	€ 38,46	€ 30,77	€ 14,00	€ 14,00

<b>MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO</b>								
Livelli	1 ottobre 2004				1 marzo 2005			
	Paga base	Ex conting.	e.d.r.	Totale	Paga base	Ex conting.	e.d.r.	Totale
7°	€ 1.110,12	€ 534,28	€ 10,33	€ 1.654,73	€ 1.173,19	€ 534,28	€ 10,33	€ 1.717,80
6°	€ 969,74	€ 529,11	€ 10,33	€ 1.509,18	€ 1.025,12	€ 529,11	€ 10,33	€ 1.564,56
5°	€ 807,88	€ 522,91	€ 10,33	€ 1.341,12	€ 854,03	€ 522,91	€ 10,33	€ 1.387,27
4°	€ 747,84	€ 520,12	€ 10,33	€ 1.278,29	€ 790,30	€ 520,12	€ 10,33	€ 1.320,75
3°	€ 699,73	€ 517,85	€ 10,33	€ 1.227,91	€ 739,73	€ 517,85	€ 10,33	€ 1.267,91
2°	€ 617,90	€ 515,27	€ 10,33	€ 1.143,50	€ 652,97	€ 515,27	€ 10,33	€ 1.178,57
1°	€ 541,55	€ 512,58	€ 10,33	€ 1.064,46	€ 572,32	€ 512,58	€ 10,33	€ 1.095,23

<b>MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO</b>								
Livelli	1 marzo 2006				1 giugno 2007			
	Paga base	Ex conting.	e.d.r.	Totale	Paga base	Ex conting.	e.d.r.	Totale
7°	€ 1.208,19	€ 534,28	€ 10,33	€ 1.752,80	€ 1.243,19	€ 534,28	€ 10,33	€ 1.787,80
6°	€ 1.055,12	€ 529,11	€ 10,33	€ 1.594,56	€ 1.085,12	€ 529,11	€ 10,33	€ 1.624,56
5°	€ 878,03	€ 522,91	€ 10,33	€ 1.411,27	€ 902,03	€ 522,91	€ 10,33	€ 1.435,27
4°	€ 812,10	€ 520,12	€ 10,33	€ 1.342,55	€ 833,90	€ 520,12	€ 10,33	€ 1.364,35
3°	€ 759,73	€ 517,85	€ 10,33	€ 1.287,91	€ 779,73	€ 517,85	€ 10,33	€ 1.307,91
2°	€ 669,97	€ 515,27	€ 10,33	€ 1.195,57	€ 686,97	€ 515,27	€ 10,33	€ 1.212,57
1°	€ 586,32	€ 512,58	€ 10,33	€ 1.109,23	€ 600,32	€ 512,58	€ 10,33	€ 1.123,23

## ALLEGATO D

### REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premesso che il decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo tre distinte tipologie: 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; 2) l'apprendistato professionalizzante; 3) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

Considerato che, allo stato, si è in attesa dell'emanazione dei provvedimenti che consentano la completa operatività della nuova normativa di legge;

le Parti concordano la seguente regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire il tempestivo utilizzo del nuovo istituto da parte delle imprese edili artigiane e della piccola industria.

Le Parti convengono che la regolamentazione di seguito indicata sarà del caso adeguata alle disposizioni che saranno emanate dai competenti organi.

#### *Art. 1 Norme generali*

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'artigianato del settore edile ed affini è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente regolamento e da eventuali ulteriori disposizioni stabilite dalla contrattazione integrativa.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli articoli 28, 29, 67 e 68 del presente CCNL.

#### *Art. 2 Età dell'apprendista*

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di un titolo di studio.

#### *Art. 3 Periodo di prova*

Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obblighi di preavviso o di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

#### *Art. 4 Forma e contenuto del contratto*

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

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

#### *Art. 5 Apprendistato presso aziende diverse*

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

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

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

A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestazione del *tutor* aziendale nel libretto di formazione o/e con l'attestato di frequenza rilasciato di norma dalla Scuola Edile.

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

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.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato periodi di apprendistato presso altre imprese per le medesime qualificazioni è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

#### *Art. 6 Durata del contratto*

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata nelle seguenti misure massime, in relazione alla qualifica da conseguire ed ai gruppi di lavorazioni, come di seguito indicati:

##### 1° Gruppo super

Lavorazioni polivalenti che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità ed autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria.

##### 1° Gruppo

Lavorazioni artistiche e ad elevato contenuto tecnico e professionale, quali ad esempio ferraiolo, cementista – formatore, scalpellino - ornatore, decoratore – pittore (stuccatore, ornatista, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista).

***Durata: 5 anni***

##### 2° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a medio contenuto professionale, quali ad esempio muratore, verniciatore, imbianchino, pavimentatore, palchettista, piastrellista, linoleista, moquettista, selciatore, lastricatore.

**Durata: 4,5 anni**

### 3° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a basso contenuto professionale, quali ad esempio asfaltista, stuccatore (scaliolista), montatore di prefabbricati.

**Durata: 3 anni**

### **Impiegati**

Per gli impiegati con qualifiche finali del secondo e terzo livello, l'apprendistato ha la stessa durata del 2° Gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali dal quarto livello in sopra, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° Gruppo.

### *Art. 7 Retribuzione*

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e percentuale per riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello.

Per il 1° Gruppo l'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale minima spettante al lavoratore con qualifica di 2° livello.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1° Sup.	70	72	75	75	80	80	85	85	90	90
1°	66	70	72	75	75	80	80	85	90	90
2°	70	72	75	75	80	80	85	90	90	
3°	70	72	75	80	85	90				

### *Art. 8 Inquadramento*

Fermo restando che il livello di inquadramento iniziale dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, al termine del periodo di apprendistato, al conseguimento della qualifica, gli apprendisti del I gruppo super dovranno essere inquadrati nel 4° livello, gli apprendisti del 1° Gruppo nel 3° livello, mentre gli apprendisti degli altri due gruppi dovranno essere inquadrati nel 2° livello.

Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, dovranno essere inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.

#### *Art. 9 Piano formativo individuale*

Il piano formativo individuale sarà redatto in un documento distinto dal contratto individuale di lavoro ed allegato a questo.

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* che, come previsto dalle normative vigenti, nelle imprese che occupano meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio o un familiare coadiuvante.

#### *Art. 10 Formazione dell'apprendista*

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue medie, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola Edile in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

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

Le ore di formazione eventualmente svolte all'esterno dell'azienda saranno effettuate, di norma, presso le Scuole Edili di cui all'art. 41 del ccnl e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività, come previsto dall'art. 38 del D.P.R. n. 1668 del 1956; in tal caso l'apprendista non dovrà superare gli orari contrattuali e di legge.

La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale ed all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

#### *Art. 11 Attribuzione della qualifica*

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista è attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dall'art. 19 della legge n. 25 del 1955 in merito alla risoluzione del rapporto di apprendistato.

#### *Art. 12 Prestazioni aggiuntive*

Le Parti concordano di istituire, dal 1° aprile 2005, una prestazione per i lavoratori apprendisti per la copertura salariale in materia di indennità di malattia e dei periodi di ricorso alla CIGO, per la parte non riconosciuta dall'INPS.

Entro il 31 marzo 2005 le Parti definiranno le caratteristiche costitutive del Fondo, il relativo finanziamento e le modalità di erogazione delle prestazioni suddette, nell'ambito dell'armonizzazione della disciplina all'intero settore.

\* \* \*

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione della relativa normativa di attuazione. Nel frattempo, per tali apprendisti continuerà a trovare applicazione la regolamentazione

prevista dall'allegato D del CCNL 15 giugno 2000 con l'applicazione delle retribuzioni previste all'art.7 della presente regolamentazione.

Le parti si incontreranno per adeguare le qualifiche previste dal presente CCNL e per disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione, a seguito dell'emanazione delle relative normative di attuazione.

### **Nota a verbale**

In considerazione della particolare legislazione vigente nella provincia autonoma di Bolzano, le parti concordano di demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

## ALLEGATO E

### CASSE EDILI

I rappresentanti delle Organizzazioni artigiane e di Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil si danno reciprocamente atto che il CCNL 30 settembre 2004 è coerente con gli impegni previsti:

- ▶ dall'Accordo nazionale 18 dicembre 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ▶ dall'Accordo nazionale 19 settembre 2002 sullo statuto tipo delle Casse Edili;
- ▶ dall'Avviso Comune sottoscritto il 16 dicembre 2003 presso il Ministero del Lavoro;
- ▶ dalla Convenzione 15 aprile 2004 stipulata con INAIL ed INPS.

Pertanto le Casse Edili costituite da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil sono tenute a riconoscere la legittimità dell'applicazione del CCNL suddetto da parte delle imprese loro iscritte che siano aderenti a Anaepa-Confartigianato, Assoedili-Anse-Cna, Fiae-Casartigiani, Claii.

Feneal-Cgil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil si impegnano a procedere, senza ulteriori ritardi, alla modifica degli Statuti e dei Regolamenti delle Casse Edili industriali nelle circoscrizioni in cui ancora non si è proceduto all'adeguamento, ai sensi e nei termini indicati dall'accordo nazionale 19 settembre 2002, richiamato dalla Convenzione nazionale 15 aprile 2004 sottoscritta in materia di DURC..

Mediante l'iscrizione alle Casse Edili industriali ovvero alle Casse Edili artigiane già esistenti, le imprese ed i lavoratori alla politica contrattuale delle organizzazioni rispettivamente dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del presente contratto e si vincolano al versamento delle quote di adesione contrattuale.

La riscossione per il tramite delle Casse Edili industriali ed artigiane dei contributi nazionali di adesione contrattuale è regolata esclusivamente da accordi tra le parti nazionali stipulanti il presente contratto.

Il lavoratore ha diritto di richiedere le prestazioni che sono effettuate per il tramite delle Casse Edili al proprio datore di lavoro, il quale peraltro è liberato dall'obbligazione di corrisponderle con l'integrale adempimento degli obblighi verso le Casse medesime stabiliti dal presente contratto, dagli accordi nazionali, dagli accordi locali integrativi, nonché dagli statuti e dai regolamenti delle Casse Edili.

I predetti obblighi sono correlativi ed inscindibili fra loro e pertanto non ne è ammesso il parziale assolvimento.

Le Casse edili, con le modalità stabilite localmente, raccoglieranno dalle imprese artigiane e dalle piccole imprese industriali che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni delle medesime per i lavoratori da esse dipendenti, una dichiarazione scritta di adesione al presente CCNL, agli accordi locali stipulati a norma del contratto medesimo, con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.

Con l'iscrizione alle Casse edili le imprese ed i lavoratori sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

E' posta a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori che applicano il presente contratto una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di cui

al punto 3 dell'art.26 maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui. Tale quota può essere aggiornata tramite accordo tra le Parti nazionali stipulanti il presente contratto.

L'importo della quota nazionale a carico dei lavoratori è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a proprio carico, alle Casse Edili con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento dei contributi. Il gettito complessivo della quota nazionale sarà ripartito in due parti uguali da attribuire cumulativamente alle Associazioni e Federazioni nazionali stipulanti il presente contratto di cui una parte di spettanza alla rappresentanza dei datori di lavoro e l'altra alla rappresentanza dei lavoratori.

Le Casse edili provvederanno a rimettere direttamente alle Organizzazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza, salvo il caso di accordi diversi stabiliti tra le Parti nazionali stipulanti e le rispettive organizzazioni territoriali.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto possono prevedere l'istituzione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico, in misura paritetica, dei datori di lavoro e dei lavoratori e da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art.26, maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui.

L'importo della quota a carico dei lavoratori è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a carico del datore di lavoro stesso, alle Casse edili secondo le modalità ed alle condizioni da concordare localmente dalle Associazioni predette.

Il gettito complessivo delle quote di adesione contrattuale sarà ripartito in due parti uguali, di cui una di spettanza delle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto e l'altra da attribuire cumulativamente alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni nazionali stipulanti che provvederanno al successivo riparto tra loro.

#### *Dichiarazione comune*

*Le Parti, al fine di operare una ricognizione dello stato di attuazione degli impegni sottoscritti e pervenire ad una razionalizzazione della situazione degli Enti bilaterali, concordano di aprire un tavolo di confronto che dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2004, contestualmente con il termine della stesura definitiva del presente CCNL.*

## ALLEGATO I

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

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

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

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

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

#### le Parti

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

A tal fine:

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