

# CCNL

LAVORATORI  
DELLA PICCOLA  
E MEDIA INDUSTRIA  
DELLE COSTRUZIONI  
EDILIZIE E AFFINI



# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

LAVORATORI DELLA PICCOLA E MEDIA  
INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI  
EDILIZIE E AFFINI

CODICE CONTRATTO CNEL - F018

**CONFAPI ANIEM**

**FILLEA - CGIL  
FILCA - CISL  
FENEAL - UIL**

15 APRILE 2025



---

# INDICE

**Premesse**

**pag. 13**

## PARTE I

## **REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI**

<b>Articolo 1</b>	Assunzione e documenti	pag. 26
<b>Articolo 2</b>	Periodo di prova	pag. 27
<b>Articolo 3</b>	Mutamento di mansioni	pag. 27
<b>Articolo 4</b>	Mansioni promiscue	pag. 28
<b>Articolo 5</b>	Orario di lavoro	pag. 28
<b>Articolo 6</b>	Addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	pag. 30
<b>Articolo 7</b>	Riposo settimanale	pag. 31
<b>Articolo 8</b>	Soste di lavoro	pag. 32
<b>Articolo 9</b>	Sospensioni e riduzioni di lavoro	pag. 32
<b>Articolo 10</b>	Recuperi	pag. 33
<b>Articolo 11</b>	Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza	pag. 33
<b>Articolo 12</b>	Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.)	pag. 34
<b>Articolo 13</b>	Lavoro a cottimo	pag. 36
<b>Articolo 14</b>	Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti	pag. 37
<b>Articolo 15</b>	Ferie	pag. 39
<b>Articolo 16</b>	Gratifica natalizia	pag. 40
<b>Articolo 17</b>	Festività	pag. 40
<b>Articolo 18</b>	Accantonamenti presso l'Edilcassa	pag. 41
<b>Articolo 19</b>	Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 43
<b>Articolo 20</b>	Indennità per lavori speciali disagiati	pag. 44
<b>Articolo 21</b>	Trasferta	pag. 48
<b>Articolo 21 bis</b>	D.U.E. Denuncia Unica Edile	pag. 54
<b>Articolo 22</b>	Trasferimento	pag. 56
<b>Articolo 23</b>	Indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica	pag. 57
<b>Articolo 24</b>	Elementi della retribuzione	pag. 58
<b>Articolo 25</b>	Modalità di pagamento	pag. 58
<b>Articolo 26</b>	Trattamento in caso di malattia	pag. 59
<b>Articolo 27</b>	Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale	pag. 61
<b>Articolo 28</b>	Congedo matrimoniale	pag. 62
<b>Articolo 29</b>	Anzianità professionale edile	pag. 63
<b>Articolo 30</b>	Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli	pag. 64

---

<b>Articolo 31</b>	Obblighi e responsabilità degli autisti	pag. 65
<b>Articolo 32</b>	Preavviso	pag. 65
<b>Articolo 33</b>	Trattamento di fine rapporto	pag. 66
<b>Articolo 34</b>	Indennità in caso di morte	pag. 67
<b>Articolo 35</b>	Reclami	pag. 68
<b>Articolo 36</b>	Edilcasse	pag. 68
<b>Articolo 36 bis</b>	Durc On Line (DOL) e Durc di Congruità	pag. 73
<b>Articolo 37</b>	Quote sindacali	pag. 74
<b>Articolo 38</b>	Commissione tecnica nazionale	pag. 74
<b>Articolo 39</b>	Accordi locali	pag. 74
<b>Articolo 40</b>	Aspettativa operai	pag. 79
<b>Articolo 41</b>	Fondo Prepensionamenti (FPP)	pag. 80

## PARTE II

## **REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI**

<b>Articolo 42</b>	Assunzione	pag. 82
<b>Articolo 43</b>	Periodo di prova	pag. 82
<b>Articolo 44</b>	Orario di lavoro	pag. 83
<b>Articolo 45</b>	Elementi del trattamento economico globale	pag. 84
<b>Articolo 46</b>	Stipendio minimo mensile	pag. 85
<b>Articolo 47</b>	Elemento Variabile della Retribuzione	pag. 85
<b>Articolo 48</b>	Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario	pag. 85
<b>Articolo 49</b>	Aumenti periodici di anzianità	pag. 86
<b>Articolo 50</b>	Indennità di cassa e di maneggio di denaro	pag. 86
<b>Articolo 51</b>	Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato	pag. 87
<b>Articolo 52</b>	Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria	pag. 87
<b>Articolo 53</b>	Indennità di zona malarica	pag. 87
<b>Articolo 54</b>	Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 88
<b>Articolo 55</b>	Lavori fuori zona	pag. 89
<b>Articolo 56</b>	Trasferta	pag. 89
<b>Articolo 57</b>	Trasferimento	pag. 90
<b>Articolo 58</b>	Alloggio	pag. 91
<b>Articolo 59</b>	Mutamento di mansioni	pag. 91
<b>Articolo 60</b>	Pagamento della retribuzione	pag. 92
<b>Articolo 61</b>	Giorni festivi e riposo settimanale	pag. 92
<b>Articolo 62</b>	Ferie	pag. 93

---

<b>Articolo 63</b>	Tredicesima mensilità	pag. 94
<b>Articolo 64</b>	Premio annuo	pag. 95
<b>Articolo 65</b>	Premio di fedeltà	pag. 95
<b>Articolo 66</b>	Trattamento in caso di malattia	pag. 95
<b>Articolo 67</b>	Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale	pag. 96
<b>Articolo 68</b>	Congedo matrimoniale	pag. 97
<b>Articolo 69</b>	Aspettativa	pag. 97
<b>Articolo 70</b>	Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale	pag. 98
<b>Articolo 71</b>	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	pag. 98
<b>Articolo 72</b>	Trattamento di fine rapporto – TFR	pag. 99
<b>Articolo 73</b>	Indennità in caso di morte o di invalidità permanente	pag. 100
<b>Articolo 74</b>	Certificato di lavoro	pag. 101
<b>Articolo 75</b>	Quote sindacali	pag. 101
<b>Articolo 76</b>	Regolamentazione speciale per i quadri	pag. 101

### PARTE III

## **REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI**

<b>Articolo 77</b>	Classificazione dei lavoratori	pag. 104
<b>Articolo 78</b>	Reperibilità	pag. 129
<b>Articolo 79</b>	Lavoro dei minori	pag. 131
<b>Articolo 80</b>	Chiamata e richiamo alle armi	pag. 131
<b>Articolo 81</b>	Genitorialità	pag. 131
<b>Articolo 82</b>	Tutela della dignità personale dei lavoratori	pag. 132
<b>Articolo 83</b>	Lavoratori invalidi e persone con disabilità	pag. 132
<b>Articolo 84</b>	Lavoratori Extracomunitari	pag. 133
<b>Articolo 85</b>	Tossicodipendenti	pag. 133
<b>Articolo 86</b>	Mense aziendali	pag. 134
<b>Articolo 87</b>	Alloggiamenti e cucine	pag. 134
<b>Articolo 88</b>	Igiene, ambiente di lavoro e sorveglianza sanitaria	pag. 135
<b>Articolo 89</b>	Sicurezza sul lavoro	pag. 137
<b>Articolo 90</b>	Fondo di previdenza – Fondapi	pag. 146
<b>Articolo 90 bis</b>	SANEDIL	pag. 148
<b>Articolo 91</b>	Permessi	pag. 149
<b>Articolo 92</b>	Diritto allo studio	pag. 149
<b>Articolo 93</b>	Addestramento professionale	pag. 150
<b>Articolo 94</b>	Regolamento nazionale per la disciplina dell'Apprendistato professionalizzante	pag. 160
<b>Articolo 95</b>	Fondo incentivo Occupazione	pag. 168

---

<b>Articolo 96</b>	Contratto a termine	pag. 169
<b>Articolo 96 bis</b>	Lavoro a tempo parziale	pag. 170
<b>Articolo 97</b>	Somministrazione di lavoro	pag. 173
<b>Articolo 98</b>	Distacco temporaneo	pag. 175
<b>Articolo 99</b>	Assenze	pag. 175
<b>Articolo 100</b>	Provvedimenti disciplinari	pag. 176
<b>Articolo 101</b>	Licenziamenti	pag. 177
<b>Articolo 102</b>	Passaggio da operaio ad impiegato	pag. 178
<b>Articolo 103</b>	Cessione, trapasso e trasformazione di azienda	pag. 178
<b>Articolo 104</b>	Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie	pag. 179
<b>Articolo 105</b>	Reclami e controversie	pag. 180
<b>Articolo 106</b>	Assemblea	pag. 180
<b>Articolo 107</b>	Cariche sindacali e pubbliche	pag. 181
<b>Articolo 108</b>	Affissioni	pag. 182
<b>Articolo 109</b>	Normalizzazione dei rapporti sindacali	pag. 182
<b>Articolo 110</b>	Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni	pag. 182
<b>Articolo 111</b>	Inscindibilità delle disposizioni contrattuali – Condizioni di miglior favore	pag. 182
<b>Articolo 112</b>	Disposizioni generali	pag. 183
<b>Articolo 113</b>	Decorrenza e durata	pag. 183
<b>Articolo 114</b>	Esclusiva di stampa	pag. 183

## **ALLEGATI**

<b>ALLEGATO A</b>	Aumenti retributivi e minimi di paga base degli operai	pag. 186
<b>ALLEGATO B</b>	Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio per gli impiegati	pag. 187
<b>ALLEGATO C</b>	Regolamento dell'anzianità professionale edile	pag. 188
<b>ALLEGATO D</b>	Protocollo aggiuntivo sul trattamento di malattia e infortunio	pag. 191
<b>ALLEGATO E</b>	Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore	pag. 192
<b>ALLEGATO F</b>	Protocollo sul trattamento di malattia ed infortunio	pag. 194
<b>ALLEGATO G</b>	Commissione nazionale per infortuni, igiene, ambiente di lavoro	pag. 195
<b>ALLEGATO H</b>	Intesa con Inail per soluzione al problema dei tempi per pagamento dell'indennità per inabilità temporanea	pag. 196
<b>ALLEGATO I</b>	Protocollo sulla trasferta	pag. 198

---

<b>ALLEGATO L</b>	Contributi per CNCE, Formedil Italia	pag. 199
<b>ALLEGATO M</b>	Ente unico bilaterale e Commissione paritetica	pag. 200
<b>ALLEGATO N</b>	Regolamentazione del sistema degli enti bilaterali	pag. 201
<b>ALLEGATO O</b>	Comitato nazionale di coordinamento delle iniziative di formazione professionale in edilizia	pag. 204
<b>ALLEGATO P</b>	Protocollo di intesa per favorire l'inserimento socio lavorativo di titolari di protezione internazionale e altri di cittadini stranieri in condizioni di vulnerabilità regolarmente soggiornanti	pag. 206
<b>ALLEGATO Q</b>	Accordo sul sistema Edilcasse	pag. 207
<b>ALLEGATO R</b>	Prestazioni sanitarie integrative del Servizio Nazionale	pag. 209
<b>ALLEGATO S</b>	Protocollo sulle politiche del lavoro nell'industria delle costruzioni	pag. 212
<b>ALLEGATO T</b>	Protocollo sul costo del lavoro	pag. 213
<b>ALLEGATO U</b>	Congruità contributiva delle imprese nei confronti delle Casse Edili	pag. 216
<b>ALLEGATO V</b>	Istituzione della borsa del lavoro dell'industria delle costruzioni	pag. 218
<b>ALLEGATO A2025</b>	Regolamento fondo incentivo occupazione	pag. 221
<b>ALLEGATO B2025</b>	Regolamento fondo prepensionamento	pag. 229
<b>ALLEGATO K</b>	Accordo di confluenza	pag. 240
<b>ALLEGATO Y</b>	Fondapi	pag. 242
<b>ALLEGATO C2025</b>	Regolamento del Fondo territoriale del settore formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori	pag. 249
<b>ALLEGATO D2025</b>	Protocollo formazione 29.02.2024 e sorveglianza sanitaria	pag. 257
<b>ALLEGATO E2025</b>	Accordo interconfederale sulla rappresentanza 26 luglio 2016 e Accordo di modifica 23 settembre 2019	pag. 263
<b>ALLEGATO F2025</b>	Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile	pag. 281
<b>ALLEGATO G2025</b>	Accordo interconfederale sul modello di contrattazione del 12 luglio 2016	pag. 291
<b>ALLEGATO H2025</b>	Linee guida per contrasto delle molestie sessuali e del mobbing	pag. 301



---

# COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il 15 aprile 2025 in Roma

tra

l'Unione Nazionale di Categoria della piccola e media industria edile e affini CONFAPI ANIEM rappresentata dal Presidente Giorgio Delpiano, dai Vice Presidenti Andrea Bottai, Fortunato Capogreco e Luca Tagliente e dalla Commissione Tecnico-sindacale composta da Marco Medori, Davide Torrini, Giuseppe Giordano, Juri Sbrana, Vitalba Acquasanta, Manuele D'Alessandro, con l'assistenza di Federico Ruta della Segreteria nazionale di Confapi Aniem e della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI

e

FENEALUIL – Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno – aderente alla UIL – Unione Italiana del Lavoro – rappresentata dal Segretario Generale Vito Panzarella; dai componenti la Segreteria Nazionale: Stefano Costa, Mauro Franzolini, Pierpaolo Frisenna, Francesco Sannino; il Tesoriere Vincenzo Mudaro; dai componenti della commissione contrattuale nazionale: Marco Anelli, Giovanni Angileri, Daniele Battistini, Giovanni Calcagno, Antonio Cirillo, Davide Corasaniti, Antonio Cuppone, Riccardo Cutaia, Salvatore Cutaia, Roberto D'Aloia, Pietro De Angelis, Pasquale De Vardo, Tiziana Del Bello, Flavio Faretta, Christian Fioretti, Massimo Fiorucci, Marco Foddai, Riccardo Galasso, Ersilia Galiero, Andrea Lanzetta, Annunziato Larosa, Giovanni Librando, Salvatore Listinge, Saverio Loiudice, Francesca Lonardi, Giacomo Maccarone, Daniele Magri, Giuseppe Mancin, Giuseppe Manta, Enrico Marconi, Valerio Medici, Giuseppe Meglio, Raffaele Merigo, Andrea Merli, Massimo Minen, Francesco Mudaro, Gianni Olla, Francesco Palese, Alessio Panfilì, Louis Panza, Cosimo Paolicelli, Francesco Pappolla, Antonino Potenza, Vincenzo Presutti, Alessandro Rusci, Matteo Salvetti, Donato Scutarò, Mariaelena Senese, Angelo Spampinato, Patrizia Spinelli, Mirko Trapasso, Remo Vernile, Enrico Vizza

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (FILCA) – aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. – rappresentata dal Segretario Generale Ottavio De Luca e dai Segretari Nazionali: Raghitta Cristina, Ribelli Angelo, Venulejo Mauro, l'operatore nazionale Giacomo Virgilio e dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Agostini Francesco, Ambu Marco, Benati Michela, Capobianco Nicola, Casanova Roberto, Casorelli Angelo, Coniglio

---

Rosolino, D'Antuono Giovanni, D'anca Paolo, Danese Francesco, De Lellis Mario, De Santis Giancarlo, Delle Noci Antonio, Demasi Christian, Di Vito Vittorio, Famiano Giuseppe, Fregonese Paolo, Lasca Jacopo, Gall Sylvia, Gatti Giustino, Gracic Alem, Lo Russo Giovanni, Marchesano Giuseppe, Marino Serafino, Mauri Giuseppe, Paragliola Ferdinando, Petrini Emanuele, Piazza Sara, Potente Marco, Riccio Simona, Sannino Massimo, Sideri Luigi, Tafaria Andrea, Teresi Salvatore;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE (FILLEA – Costruzioni e Legno) – aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro C.G.I.L. – rappresentata dal Segretario Generale Antonio Di Franco e dai Segretari Nazionali Giulia Bartoli, Tatiana Fazi, Maurizio Maurizzi, Paola Senesi, Angelo Sposato; dai componenti l'Apparato Nazionale: Ezio Giorgi, Nicola Innocenti, Feliciano Iudicone, Ada Lorandi, Antonella Monchieri, Serena Morello, Flavia Villani, Benedetto Truppa, Rodolfo Ferraro; e dai componenti l'Assemblea Generale: Sara Adami, Antonino Adamo, Francesca Alberti, Silvio Amicucci Ioannone, William Amoretti, Francesco Andrisani, Silvia Anghiari, Andrea Antonelli, Cristina Baboo, Fabio Maria Barcellesi, Francesco Bardinella, Enrico Bazzucchi, Ermira Behri, Mariella Bello, Abdelaziz Berradi, Roberto Billotti, Fabio Bonuccelli, Giuseppe Braile, Jenni Bruzzise, Michele Buricca, Chiara Caccaro, Katuscia Calabretta, Amelia Califano, Marco Capecchi, Vincenzo Cardone, Marco Carletti, Salvatore Carnevale, Giuseppe Cascone, Manola Cavallini, Chiara Ceccarelli, Simone Celebre, Pietro Ceraulo, Elisa Chinetti, Libera Maria Ciociola, Ana Laura Cisneros, Stefania Coco, Massimo Cogliandro, Erika Collu, Paolo Colombo, Cristiano Costanzi, Ornella Cristaudo, Beniamino Cristini, Vincenzo Cubito, Rodolfo Dal Farra, Cristian Dalla Pozza, Mauro De Luca, Antonio De Martino, Giuseppe Di Fonzo, Rosa Di Paola, Stefano Domaine, Lorena Domanico, Mariagrazia Dordolo, Elvis Duo, Elisabetta Faidutti, Antonella Ferrara, Adelaide Ferrari, Giovanni Ferrari, Susi Ferrari, Aldo Fiocchi, Carla Fiorini, Giovanni Fruciano, Alessia Gambassi, Stella Genco, Manlio Genovese, Alessandro Genovesi, Gaspere Giammita, Enrica Giugni, Graziano Gorla, Vito Grieco, Salvatore Guido, Rossella Ielpo, Agim Islamaj, Giuseppe Ledda, Giuseppe Lograno, Giovanni Lombardo, Anna Luciani, Mohamed Mabrouk, Vincenzo Maio, Mario Mancini, Anna Mangione, Giuliana Marangoni, Maurizio Marocchi, Elisabetta Masciarri, Giampaolo Mastrogiuseppe, Michele Mattei, Roberto Mazzesi, Giuseppe Mele, Endrio Minervino, Daniela Molinese, Ivan Moretti, Antonio Muccino, Marco Nardini, Ibrahim Niane, Paola Novelli, Arianna Padrut, Paola Palli, Laura Pastrello, Mariateresa Pedicini, Federico Pezzoli, Riccardo Piacentini, Daniele Piangatello, Luana Picchetti, Diego Piccoli, Ilaria Piergentili, Luciano Pili, Giovanni Pistorio, Cristina Poggi, Fabio Poli, Rocco Politi, Anna Porzia, Veronica Puddu, Raffaele Bompreszi, Tony Rasano,

---

Franco Rinaudo, Angela Romano, Stefano Sanna, Alessandro Santarossa, Salvatore Santarsiero, Luca Santini, Ignazio Savino, Salvatore Scalzi, Anna Scorrano, Oumar Seye, Giuliano Sghirinzetti, Alex Simile, Luca Simonazzi, Ilaria Sperandio, Jessica Spiga, Natasa Srebo, Reinhard Ties, Luca Toma, Matteo Tristano, Angelo Vaccaro, Luca Vaccaro, Eliana Pacitto, Davide Lavermicocca, Eleonora Barbagallo, Michela Valentini, Irene Velotti, Mariagrazia Veronesi, Riccardo Zelinotti.

Viene stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria delle costruzioni edilizie e affini.



## PREMESSE

- 1) Per l'industria delle Costruzioni edilizie e affini l'articolazione contrattuale è a livello territoriale, nei limiti fissati dal presente Contratto, come pure a livello territoriale sono esclusivamente previsti, si costituiscono e operano gli Organismi e i Comitati di cui al Contratto medesimo.

Il Contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente Contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

- 2) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, compreso quello di azienda e di cantiere, il presente Contratto e gli Accordi integrativi territoriali dello stesso per tutto il periodo di relativa validità. A tal fine, le Associazioni imprenditoriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza, da parte delle imprese, delle condizioni pattuite mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate, a qualsiasi livello, compreso quello di azienda e di cantiere, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, rinnovare quanto ha formato oggetto di accordo in sede nazionale e territoriale.

Nel quadro di quanto sopra convenuto viene stipulato il presente C.C.N.L.

Il presente C.C.N.L. da far valere in tutto il territorio nazionale, per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni 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:

### **Costruzioni edili**

- Costruzione (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, anche per il calcestruzzo attraverso casseformi e casseri industriali in materiale vario modulabili, l'impianto e il disarmo di cantieri, il montaggio e lo smontaggio di opere provvisorie quali baracche (prefabbricati o mobili) per mensa, spogliatoi e uffici, servizi igienici, il carico, lo scarico e lo sgombero di materiali) e manutenzione (ordinaria e straordinaria) di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metalliche, anche se realizzate in tutto o in parte con impegno di elementi prefabbricati (compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi prefabbricati);
- fornitura e posa in opera, manutenzione o ristrutturazione delle opere, delle finiture di opere generali quali isolamenti termici e acustici, controsoffittature, strutture, pannelli o pareti in cartongesso e cioè, costruzione e manutenzione di:

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

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

- Consolidamento, ripristino tipologico, rinnovo degli elementi costitutivi dell'edificio, comprensivo di inserimento di accessori, degli impianti e l'eliminazione degli elementi estranei;
- risanamento conservativo integrale della natura di un edificio;
- ristrutturazione ambienti domestici, comprensivi di installazione impianti e servizi;
- 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 etc.; applicazione di tappezzerie;
- pavimentazioni in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni etc.; con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni etc.; opere similari;
- lavori murati per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- verniciatura di impianti industriali;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero neve dai tetti;
- demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura. Disfacimento di opere edili in legno o metalliche;
- demolizioni 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;
- ristrutturazione di edifici e ambienti domestici secondo i criteri di risparmio energetico (cappotti termici, coibentazioni, etc.)

- utilizzo e messa in opera di materiali di bioedilizia
- lavorazioni edili in quota, cosiddetta edilizia acrobatica
- ristrutturazione di edifici con modalità antisismiche.

### **Opere di Restauro e Scavo archeologico e corredo urbano**

- Manutenzione (ordinaria, straordinaria e programmata), restauro e restauro artistico di opere edili (quali: quadri, affreschi, sculture, mosaici, arazzi, materiale archeologico, ecc.), di beni mobili di opere tutelate ovvero, manutenzione e restauro di:
  - fabbricati ad uso abitazioni;
  - abbricati ad uso agricolo, industriale, e commerciale;
- Scavi archeologici e di recupero archeologico;
- Lastricati, pavimentazione artistica (posa in opera di selci marmo laterizi etc), mosaici.

### **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 etc.;
- pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autofondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato etc.) per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- canali navigabili, industriali, di irrigazione;
- opere per impianti idroelettrici;
- porti (anche fluviali e lacuali);
- opere marittime, lacuali e lagunari in genere.

### **Movimenti di terra – Cave di prestito Costruzioni stradali – Ponti e viadotti**

- Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o riattamento di terreni: preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni etc.;
- Ripristino e modifica di volumi di terra, realizzati con qualsiasi mezzo e qualunque sia la natura del terreno da scavare o ripristinare e cioè scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili);

- Costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- Opere di ingegneria naturalistica e di ripristino a verde, lavori di ripristino del dissesto idrogeologico;
- Allestimento di aree verdi comprese nell'area di intervento dell'appalto anche mediante l'utilizzo di macchine complesse;
- Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte e 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 della attività costruttiva che si svolge in tali cantieri;
- Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento etc.), riparazione, demolizione di:
  - strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
  - strade ferrate e tranvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
  - impianti di trasporto terrestre e aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche etc.);
  - ponti e viadotti (in muratura, in cemento, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti: ponti canale);
- Esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica verticale e installazione di cartelli pubblicitari.

### **Costruzioni sotterranee**

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

### **Costruzioni di linee e condotte**

- Messa in opera di pali, tralicci e simili, scavo di fondazioni e utilizzo dei macchinari all'uopo destinati;
- Preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi reinterri ed eventuali ripristini della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di linee (aree e sotterranee) elettriche e telefoniche e di trasmissione dati in genere;
- Installazione di tralicci per antenne radiotelevisive;
- Lavori di scavo e murati, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale per la posa in opera di reti dei servizi quali dette tubazioni per gas, acqua, telefonia, ecc

***Produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato.******Produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato.******Opere marittime fluviali e lagunari.***

Il presente Contratto non è applicabile al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di Porto.

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

**Dichiarazione a verbale**

- a) Nel confermare l'inquadramento nella contrattualistica collettiva dell'Edilizia, nazionale e territoriale, dell'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, le Parti si danno atto che la regolamentazione collettiva dell'Edilizia è l'unica applicabile alla predetta attività, la quale pertanto non è né sarà ricompresa in alcun altro Contratto C.C.N.L. stipulato dalle Parti medesime.
- b) Le Parti si danno atto che le attività di "costruzioni di linee e condotte" devono continuare ad essere disciplinate esclusivamente dalla regolamentazione collettiva dell'Edilizia, nazionale e territoriale.
- c) Le Parti confermano che le Imprese Edili che eseguono opere marittime, fluviali, lacunali e lagunari applicano al personale occupato in tali opere il presente Contratto.

**CONFLUENZA DEL CCNL ANIEM-ANIER NEL CCNL CONFAPI ANIEM**

Le Parti specificano che il CCNL Aniem-Anier ha cessato di produrre i propri effetti ed è confluito nel CCNL CONFAPI ANIEM, così come disciplinato nel verbale di accordo di confluenza del 29/07/2019 – Allegato K.

**Sistema di concertazione e di informazione**

Le Parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, concordano l'istituzione di un sistema di concertazione e di un sistema di informazione sulle materie e secondo criteri stabiliti dalla presente disciplina.

Il sistema di concertazione si inserisce nell'ambito delle relazioni industriali articolate nel presente C.C.N.L.

Il sistema di informazione si inserisce nell'ambito delle relazioni industriali a carattere non negoziale.

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

- 1.1) Il sistema di concertazione tra le Parti è finalizzato ai seguenti obiettivi:
  - ~ sviluppare il confronto tra le Parti sugli indirizzi generali del settore in materia di politiche della domanda, politiche industriali e politiche di mercato;
  - ~ definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli Enti paritetici nazionali e territoriali.
- 1.2) Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le Parti convengono sulla costituzione dell'Osservatorio, quale strumento di rilevazione delle dinamiche del settore, le cui funzioni sono disciplinate dall'apposito Regolamento con il quale saranno definite sedi, strutture e modalità di finanziamento, convenendo che comunque ciò non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo per le imprese.
- 1.3) La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali, che si svolgono di norma entro marzo e settembre di ciascun anno o su richiesta di una delle parti firmatarie del presente C.C.N.L.

A) Livello nazionale

In occasione delle sessioni nazionali di concertazione le Parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore:

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

B) livello territoriale

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

- ~ mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere;

- ~ mercato del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, all'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità;
  - ~ attività degli Enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, della lotta alla evasione contributiva, realizzando i necessari intrecci con gli Enti pubblici preposti.
- 1.4) Ferma restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori, di norma una volta l'anno, in appositi incontri convocati dai Collegi e/o Sezioni edili dalla Confapi Aniem territoriale su richiesta delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, le imprese e i consorzi di imprese, aggiudicatrici di opere di significativa rilevanza a livello provinciale (intendendosi per tali quelle superiori ai 3 milioni di ECU) assistiti dalla propria Associazione territoriale forniranno, al fine di una valutazione congiunta, alle R.S.U., unitamente alle Organizzazioni sindacali, informazioni su:
- ~ situazione e previsioni produttive e occupazionali dell'impresa;
  - ~ struttura e andamento dell'occupazione;
  - ~ mutamenti organizzativi e tecnologici e conseguenze nelle condizioni di lavoro;
  - ~ programmi formativi in relazione alle necessità e qualificazioni delle risorse umane;
  - ~ programmi di azioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni.
- 1.5) Di norma una volta l'anno, in appositi incontri convocati dai Collegi e/o Sezioni edili Confapi ANIEM di cui all'art. 39 aderenti a Confapi Aniem nazionale su richiesta delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori di cui all'articolo stesso, le singole imprese, i consorzi e i raggruppamenti operativi che svolgono attività nella circoscrizione territoriale di competenza, la cui sfera normale di attività si proietta nell'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e che abbiano normalmente alle dirette dipendenze nella circoscrizione medesima non meno di 100 lavoratori, forniranno alla R.S.U. unitamente alle Organizzazioni sindacali territoriali, al fine di una valutazione congiunta, informazioni per il suddetto ambito territoriale e con riferimento anche ai singoli cantieri.
- Le informazioni sono relative a:
- situazioni e previsioni produttive e occupazionali;
  - struttura dell'occupazione;
  - fabbisogni formativi;
  - lavorazioni affidate in appalto o subappalto a norma dell'art. 14;
  - attuazioni in materia di sicurezza.
- I Collegi e/o Sezioni edili Confapi ANIEM territoriali aderenti a Confapi ANIEM forniranno anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio

dei contratti di lavoro temporaneo, a termine e del distacco dei lavoratori, nonché del lavoro straordinario.

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

### **Concertazione per le grandi opere**

Per le opere pubbliche di grandi dimensioni, così come individuate dall'art. 6, comma secondo della Legge 19 luglio 1993, n. 236, di importo di aggiudicazione pari o superiore a cento milioni di euro, e che incidono su più province, nonché per le grandi opere di cui alla Legge n. 443/2001 (Legge obiettivo) e all'art. 16 del D.Lgs. n. 90/2002, è introdotta una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate ad esse aderenti e le imprese aggiudicatrici dell'appalto.

L'eventuale accordo impegna le parti firmatarie e attiene i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli organismi paritetici di settore, la sicurezza del lavoro, gli orari di lavoro, la disciplina applicabile per quanto attiene il livello territoriale di contrattazione, mercato del lavoro, affidamenti e subappalti, tipologie delle lavorazioni e composizione delle squadre di lavoro, responsabilità in solido, esercizio dei diritti sindacali, rapporti con gli enti paritetici di settore e per tali materie è sostitutivo, nei casi di migliori condizioni sulle singole materie, della contrattazione integrativa territoriale stipulata per le circoscrizioni su cui incide il lavoro. Considerata l'importanza della pratica della concertazione di anticipo ai fini della promozione della sicurezza, della regolarità e della qualificazione dell'ambiente di lavoro per quanto riguarda i cantieri di opere pubbliche o in regime di concessione relativi a lavori di importo pari o superiore a venti milioni di euro, è introdotta la procedura di concertazione preventiva a livello territoriale anche nel caso di opere che insistono in una sola provincia fra le associazioni territoriali delle parti firmatarie il presente accordo e le imprese aggiudicatrici dei lavori.

Saranno oggetto di tali accordi le problematiche relative alla sicurezza, al controllo degli accessi in cantiere di imprese e lavoratori, le condizioni e gli ambienti di lavoro, i particolari disagi dovuti a tipologie produttive (esecuzione gallerie, opere in sopraelevazione, età), i fabbisogni formativi delle imprese e dei dipendenti dell'impresa aggiudicataria e dei suoi contraenti e relativi possibili regimi di convenzione con il sistema bilaterale territoriale in tema di formazione sicurezza.

### **Sistema di relazioni sindacali e contrattuali**

#### **Premessa**

- 1) Il presente C.C.N.L., nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche

del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23.7.1993 e il “patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione” del 22.12.1998, ne realizza, per quanto di competenza del C.C.N.L. di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle Parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le Parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
  - regolando l’assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.
- 2) A questi fini le Parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali a loro collegati, a ché il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto si svolga secondo i termini e le procedure specificatamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente Contratto, entro le regole fissate.
  - 3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l’impegno delle Parti di rispettare e fare rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale e le norme integrative di settore. A tal fine le Associazioni imprenditoriali sono impegnate ad adoperarsi per l’osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.
  - 4) Le Parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro, realizzano con il presente Contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23.7.1993 e del Patto Sociale 22.12.1998.
  - 5) La contrattazione di 2° livello riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal C.C.N.L. e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del C.C.N.L. in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicati. Le materie rimesse alla contrattazione di 2° livello possono essere disciplinate, con accordi territoriali, in base alla prassi vigente in applicazione del C.C.N.L. 21.7.1995. Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra. Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro nell’ambito dell’Osservatorio opererà una verifica della situazione esistente.

- 6) La contrattazione di 2° livello è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.1993 e del Patto Sociale 22.12.1998 nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

### **Osservatorio**

- 1) L'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni, costituito a norma della prima parte del C.C.N.L., ha lo scopo di realizzare un sistema informativo e di rilevazione dei fenomeni della industria delle costruzioni, al fine di accrescerne la conoscenza, nonché di rappresentare un appropriato supporto per l'attuazione ai vari livelli del sistema di concertazione, secondo le modalità e per le materie disciplinate dal C.C.N.L.
- 2) L'Osservatorio analizza ed elabora, su scala nazionale e territoriale, i seguenti dati aggregati:
  - evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;
  - evoluzione della offerta, analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, i livelli di produttività e di costo;
  - l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni e livelli occupazionali, processi di ingresso nel settore e mobilità, tempi di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo.
- 3) L'Osservatorio metterà in atto un sistema coordinato di raccolta di informazioni che abbia come punti di riferimento, per l'acquisizione dei dati, gli Organismi paritetici di settore operanti sul territorio nazionale.  
Successivamente saranno individuate informazioni più analitiche, sulla base di un programma di lavoro che progressivamente amplierà, standardizzandole, le informazioni che entreranno a far parte dell'Osservatorio nazionale e degli Organismi paritetici territoriali. Entro 6 mesi dalla stipula del C.C.N.L. sarà prodotto il primo rapporto in base ai dati acquisiti e sarà predisposto il programma operativo per il 1° anno.  
In prima istanza i dati da acquisire entro 1 anno sono:
  - fabbisogno e livelli occupazionali;
  - processi di ingresso e mobilità nel settore;
  - orari e livelli retributivi;
  - evoluzione della domanda pubblica.
- 4) L'Osservatorio, per il suo funzionamento, utilizza anche i dati elaborati da ciascuna Organizzazione e di informazioni derivanti da Organismi pubblici e privati.
- 5) La gestione dell'Osservatorio sarà affidata ad un Comitato paritetico composto da 6 membri effettivi e 6 supplenti (3 effettivi e 3 supplenti in rappresentanza di Confapi

ANIEM, 3 effettivi e 3 supplenti in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali), il quale per la realizzazione degli obiettivi di cui ai punti precedenti, dovrà:

- a) entro 3 mesi dalla stipula del presente Contratto predisporre il regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio. All'interno di tale regolamento saranno definite sedi, strutture e modalità di finanziamento dell'Osservatorio, convenendo che comunque ciò non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo per le imprese;
- b) entro 6 mesi dalla stipula del presente Contratto, definire un programma operativo relativo a:
  - ~ le fasi progressive di messa a regime dell'Osservatorio;
  - ~ le risorse umane dedicate a partire da quelle presenti negli Organismi paritetici perseguendo l'ottimizzazione delle risorse investite e la minimizzazione dei costi di struttura;
  - ~ la progettazione di specifiche ricerche finanziabili anche da soggetti pubblici e privati;
  - ~ la periodicità dei rapporti e la possibile collaborazione, a tal fine, di soggetti esterni.

#### Nota a verbale

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



PARTE I

**REGOLAMENTAZIONE  
PER GLI OPERAI**

## ARTICOLO 1

### ASSUNZIONE E DOCUMENTI

Gli operai devono essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria e il livello cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) l'indicazione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- 5) il trattamento economico iniziale;
- 6) il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
- 7) il contratto integrativo di lavoro applicato;
- 8) la sede di lavoro.

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

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente; per i lavoratori extra UE anche il titolo di soggiorno o la ricevuta comprovante l'avvenuta richiesta di rinnovo
- 2) i documenti atti a comprovare le deduzioni e detrazioni fiscali, e altri eventuali documenti necessari a prestazioni per il nucleo familiare previsti dalla normativa vigente;
- 3) la tessera sanitaria;
- 4) la scheda professionale;
- 5) L'eventuale documentazione attestante il livello di inquadramento definito dal paragrafo "qualificazione professionale" del successivo articolo 93.

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

È facoltà dell'impresa di richiedere, prima dell'assunzione, il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio deve dichiarare all'impresa la residenza, il domicilio, ed esplicitare il diritto alle detrazioni di imposta e le loro eventuali variazioni.

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

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

**ARTICOLO 2****PERIODO DI PROVA**

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

Per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o autotetonpomme e per i conduttori di macchine operatrici, se assunti nella categoria degli operai specializzati, l'assunzione può avvenire con un periodo di prova pari a 20 giorni di lavoro.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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

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.

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

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

**ARTICOLO 3****MUTAMENTO DI MANSIONI**

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria delle nuove mansioni per tutto il periodo per il quale vi resta adibito. Qualora lo svolgimento delle mansioni suddette si prolunghi oltre due mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto al livello relativo alle nuove mansioni, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Decorsi due mesi consecutivi di effettiva prestazione e a richiesta scritta del lavoratore, l'impresa (dopo aver verificato che non ricorrono gli estremi della temporanea assegnazione di cui al comma precedente) è tenuta a comunicare per iscritto all'interessato il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate con indicazione della relativa decorrenza.

Qualora l'operaio assegnato a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore abbia già acquisito in passato la relativa qualifica, questa gli sarà nuovamente riconosciuta dopo aver svolto le nuove mansioni suddette per un periodo

non inferiore a quello previsto per il corrispondente periodo di prova del livello di riferimento.

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

#### **ARTICOLO 4**

##### **MANSIONI PROMISCUE**

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

Nei casi di cui al precedente comma, decorsi tre mesi e a richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate.

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

#### **ARTICOLO 5**

##### **ORARIO DI LAVORO**

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

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, l'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente C.C.N.L., salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 39 in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

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. 19 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza della R.S.U. ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario 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 un 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.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene corrisposta la paga.

Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni ne darà comunicazione preventiva alla R.S.U., di cui all'art. 104, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

Nel caso di lavoro a turni disposto per lunghi periodi, la verifica di cui sopra sarà effettuata con l'intervento delle rispettive Organizzazioni territoriali.

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 19 del C.C.N.L.

L'operaio deve prestare l'opera 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 nella stessa fascia oraria.

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.

## B) Riposi annui

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 lett. b) dell'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 punto 3, dell'art. 17.

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;
- 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. 20;
- premi ed emolumenti similari.

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 – come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile – dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 17.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al 1° comma non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corrispondenza al lavoratore della percentuale di cui al 6° comma. Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al 5° comma del presente articolo.

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per la festività del 4 novembre.

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

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

## **ARTICOLO 6**

### **ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA**

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.

In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato nelle 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 lett. a) della tabella Allegato A del presente contratto ad eccezione di:

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

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

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 forfettario di € 0,52 giornalieri.

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

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

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

## **ARTICOLO 7**

### **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. 24, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 19, 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 D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) 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 adibiti al ciclo continuo non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

## **ARTICOLO 8**

### **SOSTE DI LAVORO**

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata. Nel caso che la sosta o le soste nel loro complesso superino i 30 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. In caso di soste dovute a cause meteorologiche l'operaio, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a trattenersi in cantiere per tutta la durata della sosta.

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

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.

## **ARTICOLO 9**

### **SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO**

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali. Nel caso di sospensioni o riduzioni, anche continuative, di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese, sino ad un massimo, per il singolo operaio, di 150 ore di integrazione non ancora autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente sede INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando quanto previsto in merito dalle normative vigenti.

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. In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al 1° comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formulazione di turni, prima di ridurre il personale.

#### Dichiarazione comune

Fermo restando l'obbligo di cui al 1° comma del presente articolo, le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nei tempi previsti dalla normativa vigente.

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 da INPS.

### **ARTICOLO 10**

#### **RECUPERI**

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.

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

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.

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

### **ARTICOLO 11**

#### **MINIMI DI PAGA BASE ORARIA E INDENNITÀ DI CONTINGENZA**

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicati i minimi di paga base oraria di cui alla tabella Allegato A che forma parte integrante del presente articolo.

La retribuzione oraria degli operai di produzione, degli impiegati e quadri, anche ai fini dei vari istituti contrattuali si determina dividendo per 173 i valori minimi mensili.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui all'art. 6 del presente C.C.N.L. la retribuzione si determina dividendo per 208 i valori minimi mensili.

## **ARTICOLO 12**

### **ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (E.V.R.)**

Le Organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, prenderanno come riferimento, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015 e per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione così come concordato in sede nazionale e pari al 4% dei minimi in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo, secondo criteri e modalità di cui all'art. 39.

L'elemento variabile della retribuzione terrà conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

### **Nota a verbale**

Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

### **Dichiarazione comune**

Confapi Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil si riservano di approfondire le iniziative e i meccanismi di premialità individuati dal presente contratto al fine di favorire e incrementare la produttività nel settore.

### **E.V.R. – Livello Aziendale**

Ai fini della fiscalizzazione di vantaggio prevista dalla vigente normativa, a livello aziendale, ogni impresa potrà provvedere a valutare l'incremento di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione secondo le seguenti modalità.

Determinata la percentuale a livello territoriale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa Edile Edilcassa, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
2. un parametro individuato dalla contrattazione territoriale tra quelli indicati nel verbale di verifica annuale dell'E.V.R.

Nel calcolo dell'E.V.R. dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo territoriale.

Qualora i suddetti due parametri risultino:

- a) entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'E.V.R. defiscalizzato nella misura stabilita a livello territoriale, secondo i criteri sopra esposti;
- b) entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'E.V.R. non sarà erogato;
- c) solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'E.V.R. nella misura del 50% dell'importo determinato dal livello territoriale.

Nei casi b) e c) di cui sopra, l'impresa attiverà la seguente procedura:

1. l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile/Edilcassa competente territorialmente, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U., ove costituite;
2. la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le OO.SS. territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale Iva dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente alle ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'E.V.R. nella misura prevista dalla contrattazione territoriale vigente. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Le Parti, riprendendo quanto previsto dal C.C.N.L. (art 12), convengono che l'E.V.R. sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente in quanto trattasi di incrementi di risultato, di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, così come previsto dall' art 1, commi

182-190 della legge 28.12.2015, n. 208 come modificato dall' art. 1 commi 160 e ss. della L. n. 232/2016.

Percorso di armonizzazione: nei territori dove all'atto sottoscrizione del presente Accordo vi sono integrativi in corso di vigenza, le parti territoriali si incontreranno per identificare il parametro territoriale utilizzabile ai fini della verifica aziendale.

## **ARTICOLO 13**

### **LAVORO A COTTIMO**

Nel caso in cui l'impresa intenda far effettuare lavoro a cottimo, individuale o collettivo, saranno osservate le seguenti norme.

Le condizioni del lavoro a cottimo saranno concordate fra la Direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalla R.S.U. 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; per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g) individuazione di eventuali lavoratori concottimisti che, pur essendo specificamente 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).

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'8° comma del presente articolo.

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.

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

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

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni 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.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal 3° comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo. La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione ed al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo 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.

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.

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.

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.

## **ARTICOLO 14**

### **DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANODOPERA NEGLI APPALTI E SUBAPPALTI**

Fermo restando quanto stabilito dalla legislazione vigente, le parti nel prendere atto dell'entità e del significato del fenomeno del subappalto in edilizia e valutando gli aspetti negativi connessi a tale fenomeno, riconoscono che il ricorso ad esso deve avere caratteristiche di limitata applicazione nell'esecuzione del lavoro in particolare per quanto riguarda le fasi principali della costruzione e le lavorazioni tipicamente edili.

Le aziende che operano in deroga a quanto sopra, lo faranno in modo di subappaltare compatibilmente ai limiti delle proprie capacità produttive ed economiche o del mercato del lavoro locale, previo confronto con il Consiglio dei delegati e/o con il Sindacato territoriale.

Da questo punto di vista, si afferma che il ricorso al subappalto di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L., non è consentito quando può compromettere, nel breve termine, l'occupazione dei lavoratori dipendenti dall'impresa committente idonei alle lavorazioni previste.

In quelle situazioni locali ove fossero presenti imprese operanti con sistemi di edilizia industrializzata o specializzata, potranno essere stabiliti eventuali accordi diversi in deroga a quanto sopra, relativamente a queste lavorazioni.

A livello nazionale le parti effettueranno periodici incontri volti alla valutazione del fenomeno ed alla verifica dei risultati raggiunti, anche alla luce delle iniziative sopra individuate.

- a) L'impresa subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto del subappalto. All'impresa 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 del presente contratto di lavoro, affidi in subappalto le relative lavorazioni edili ed affini è tenuta a fare obbligo all'impresa subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni medesime il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto nazionale e dagli accordi locali di cui all'art. 39 dello stesso. L'impresa è tenuta a comunicare alla R.S.U. ed al Sindacato territoriale competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni subappaltate la denominazione dell'impresa subappaltatrice, le opere subappaltate ed i presumibili tempi di esecuzione e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e agli accordi locali di cui al comma precedente, redatta secondo il fac-simile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti.

Analoga comunicazione sarà data alla Edilcassa ed agli Istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza ed ai Collegi e/o Sezioni edili Confapi ANIEM territoriali aderenti alla Confapi Aniem.

Le informazioni di cui al presente articolo avranno carattere di particolare tempestività in caso di appalti pubblici.

La comunicazione di cui sopra ai dirigenti della R.S.U. deve essere effettuata 15 giorni prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in subappalto e comunque prima dell'inizio medesimo.

- c) Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lett. b), l'impresa appaltante è tenuta in solido con l'impresa subappaltatrice la quale esegua lavori aventi per oggetto principale uno o più lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L., ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al 1° comma della lett. b).
- d) Qualsiasi reclamo o richiesta, diretta a far valere nei confronti dell'impresa 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 del subappalto. In caso di controversia, ferma

l'applicazione delle norme di cui all'art. 105 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 nei confronti delle imprese concessionarie dell'esecuzione di opere pubbliche per l'affidamento in subappalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.
- f) È compito della R.S.U. di cui all'art. 104 intervenire nei confronti della Direzione aziendale circa il pieno rispetto della disciplina sull'impiego della manodopera negli appalti e subappalti.

## **ARTICOLO 15**

### **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. 17.

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. 39 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito nei 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. 18.

Le suddette norme contenute nell'art. 18 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 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 assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art. 39 del vigente C.C.N.L. e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori stessi di usufruire di due delle quattro settimane di ferie spettanti nell'arco di 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, concordando con l'azienda entro il 30 aprile di ogni anno, il periodo di godimento delle stesse.

Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di orario di lavoro e il lavoratore deve quindi fruire di due settimane consecutive di ferie nell'anno di maturazione delle stesse.

## **ARTICOLO 16**

### **GRATIFICA NATALIZIA**

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

## **ARTICOLO 17**

### **FESTIVITÀ**

Sono considerati giorni festivi:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali e 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: Santo Stefano;
  - ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

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.

Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3 è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

Per le festività di cui al punto 3 il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio, a norma di legge, nella misura di 8 ore dagli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 24.

Sul trattamento predetto vanno computate tutte le contribuzioni dovute alla Edilcassa. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 48 ore in attuazione dell'art. 6, il trattamento economico per le festività è pari a 9 ore e 30 minuti. A norma di legge il trattamento economico per le festività di cui al punto 3 deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane. Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto da parte dell'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4 dell'art. 24.

Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9 ore e 30 minuti di retribuzione.

## **ARTICOLO 18**

### **ACCANTONAMENTI PRESSO L'EDILCASSA**

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 punto 3 dell'art. 17.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati da parte delle imprese presso l'Edilcassa secondo quanto stabilito localmente dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

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

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

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- 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 ordinario o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'art. 21;
- i premi ed emolumenti similari.

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 – come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile – dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 17.

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 26, penultimo comma, ad accantonare presso l'Edilcassa la percentuale nella misura del 18,5% lordo (Allegato E).

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

Gli accordi integrativi locali potranno stabilire che l'obbligo di cui ai commi precedenti sia assolto dalle imprese in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento alla Edilcassa di un apposito contributo stabilito dagli accordi stessi e che potrà essere variato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione. Gli accordi locali stabiliranno altresì le modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti.

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

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

La Edilcassa 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.

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 Edilcassa in base al presente articolo e dalla stessa non ancora liquidati all'operaio.

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.

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.

### Dichiarazione a verbale

Premesso che talune sentenze hanno affermato l'obbligo della Edilcassa ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie ancorché non vi sia stato il relativo versamento da parte dell'impresa, in tale modo alterandosi l'assetto contrattuale del rapporto di lavoro, quale ribadito a suo tempo dall'art. 9, comma 3 del D.L. n. 103/1991, sub 1 conv. n. 166/1991.

Considerato che, invece, la normativa contrattuale subordina e le parti contraenti hanno sempre inteso subordinare e subordinano l'erogazione dei suddetti trattamenti al versamento della provvista da parte dell'impresa, essendo la Edilcassa in caso di mancato versamento tenuta soltanto a porre in essere le azioni opportune per il recupero del credito denunciato.

Al fine di rendere ancora più evidente il quadro della volontà delle parti contraenti nel senso sopra indicato anche per gli effetti dell'art. 1362 del Codice civile.

Le parti hanno convenuto l'inserimento del 15° comma del presente articolo e della lett. b-bis) dell'art. 36 del C.C.N.L.

## ARTICOLO 19

### LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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 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 con il consenso del lavoratore, 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 alla Rappresentanza sindacale unitaria ai fini di eventuali verifiche.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, l'impresa fornirà alla Rappresentanza sindacale unitaria 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. 17, 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:	28%
5)	lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati:	9%
6)	lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati:	12%
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. 24; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo le percentuali di cui alle voci 5 e 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. 66/2003, dovranno essere effettuate nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

In ragione delle peculiarità delle attività svolte nell'ambito del cantiere edile, 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

## ARTICOLO 20

### INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

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**

	<b>Tabella Unica Nazionale</b>	<b>Situazione extra</b>
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 spettano, 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
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	23
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	22
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

	Tabella Unica Nazionale	Situazione extra
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di soprano, 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 m. 3	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

In situazione extra si trovano le seguenti province:

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

Le percentuali previste per le suddette situazioni extra restano in vigore fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali provinciali di cui al precedente comma.

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.

### Gruppo B) – Lavori in galleria

Al personale addetto a lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Organizzazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro i valori massimi sottoindicati.

a) 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; per il personale addetto alla costruzione di gallerie attraverso l'utilizzo di frese e/o TBM o simili	46
b) 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
c) 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

Fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali a norma del comma precedente, restano in vigore le indennità percentuali previste per le singole circoscrizioni dal C.C.N.L. 3 dicembre 1969.

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, da parte delle Organizzazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

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%.

Nel caso di gallerie che si estendano in più circoscrizioni territoriali con differenti percentuali dell'indennità di cui al primo comma, le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Organizzazioni territoriali competenti, di misure percentuali sulla base di criteri ponderali ritenuti dalle Organizzazioni medesime appropriati al caso di specie.

### **Gruppo C) – Lavori in cassoni ad aria compressa**

Le indennità percentuali da corrisponderci, 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
d) oltre 22 metri	180

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**

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.

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.

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

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

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

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

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

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.

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.

## **ARTICOLO 21**

### **TRASFERTA**

#### **A) Norme generali**

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 39, 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.

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 km 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.

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

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

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

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

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

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

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

Nell'ipotesi di cui ai commi precedenti, gli adempimenti dell'impresa per l'operaio in trasferta sono posti in essere verso la Edilcassa/Cassa Edile del luogo in

cui si svolgono i lavori, sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento ivi vigenti.

Restano comunque iscritti alla Edilcassa/Cassa Edile di provenienza, indipendentemente dalla durata dei lavori, gli operai dipendenti dalle imprese che eseguono le seguenti tipologie di lavorazioni: costruzione di linee e condotte, , riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, manutenzione, ciminiera e forni, impianti industriali (isolamento termico ed acustico, coibentazioni, rivestimenti refrattari ed antiacidi), difesa fluviale, manutenzione di gallerie e pertinenze del corpo stradale di reti ferroviarie in esercizio, consolidamenti e/o rinforzi strutturali, pavimentazioni speciali, impianti sportivi.

Le Associazioni stipulanti, su proposta della Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili/Edilcasse, possono integrare la suddetta elencazione.

L'impresa è tenuta a darne comunicazione, anche con riferimento all'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55 (d.lgs. 163/2006), prima dell'inizio dei lavori, alla Edilcassa/Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi. Inoltre le parti convengono che l'impresa è tenuta a comunicare alla suddetta Cassa l'elenco degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere operano gli operai in trasferta. Tale comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla Edilcassa/Cassa Edile di provenienza.

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

In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Edilcassa/Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta dell'impresa o del committente. Nei casi in cui ai commi ottavo e undicesimo, il certificato di regolarità contributiva è rilasciato dalla Edilcassa/Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori sulla base dell'attestazione di tale regolarità per gli operai in trasferta emessa dalla Edilcassa/Cassa Edile di provenienza.

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

Nei lavori dell'armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea in tutta la sua estensione, oggetto del singolo contratto d'appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per "posto di lavoro" si intende quel punto della

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

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

Resta stabilito che all'operaio addetto al lavoro 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 effettiva di lavoro.

La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di 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.

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

### **Trasferta regionale**

Obbligo dell'applicazione, nel rispetto dei parametri tecnici e le procedure appositamente definite dalla CNCE, sulla base delle determinazioni definite dalle parti firmatarie, della trasferta regionale entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente protocollo, al fine di realizzare, a regime, l'istituto della trasferta nazionale al verificarsi delle seguenti condizioni:

- messa in rete delle Edilcasse/Casse Edili tramite sistemi informatici anche esistenti, a condizione che possano interloquire comunque tra di loro e con il futuro sistema informatico nazionale;
- Entrata in vigore dell'obbligo di invio telematico della notifica preliminare alle Edilcasse/Casse Edili e dell'obbligo di aggiornamento;
- Individuazione delle necessarie misure compensative che le parti si impegnano a concordare, entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente protocollo.

Nel caso in cui le imprese, nell'ambito della trasferta sia regionale che nazionale con procedura di scambio dei dati on line, dovessero andare in trasferta in province nelle quali non sia stata attuata la procedura informatica prevista, dovranno rimanere iscritte alla Cassa del luogo dove si eseguono i lavori.

Nelle regioni ove tali condizioni si siano già verificate o si verificheranno prima dell'andata a regime della trasferta nazionale, potranno essere attuati sistemi di trasferta interregionale, purché vi sia visibilità dei dati, secondo le modalità precedentemente definite dalle parti sociali nazionali e assegnate alla CNCE. Il nuovo istituto

della trasferta nazionale che sostituirà il regime della trasferta regionale sarà regolamentato dalle parti sociali sottoscritte sulla base dei seguenti essenziali parametri:

- Le imprese eseguiranno gli adempimenti esclusivamente alla Edilcassa/Cassa Edile di appartenenza;
- Gli operai, a prescindere dalla durata della trasferta, rimarranno iscritti alla Edilcassa/Cassa Edile di provenienza;
- I rapporti tra le Edilcassa/Cassa Edile, in riferimento agli operai in trasferta, dovranno necessariamente essere gestiti attraverso sistemi informatici che garantiscano, secondo principi di trasparenza e immediatezza, lo scambio delle informazioni. Il mancato rispetto di quanto ivi previsto comporterà l'attivazione della procedura di commissariamento.

## **Trasferta Nazionale**

### **Decorrenza, ambito di applicazione**

Dal 1° ottobre 2025, contestualmente all'introduzione della nuova denuncia unica e per i cantieri avviati successivamente a tale data, al dipendente in "trasferta" si applicherà la seguente disciplina, che si intende sostitutiva di quella definita dal precedente art. 21 CCNL Edilizia PMI Confapi Aniem.

Rimangono salvi i commi da 1 a 7 della lett. A) dell'art. 21 CCNL Edilizia PMI Confapi Aniem sinora in vigore, incluso il principio per cui all'operaio in "trasferta" continua ad applicarsi il contratto integrativo del territorio di provenienza e il principio della eventuale integrazione retributiva da corrispondere a titolo di "indennità territoriale temporanea", nonché le "Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario" di cui alla lett. B) dell'art. 21 del CCNL Edilizia PMI Confapi Aniem.

Dalla medesima data del 1° ottobre 2025, sono altresì abrogati gli ultimi commi dell'art. 21 CCNL (introdotti con il rinnovo del 2014), relativi alla disciplina della "Trasferta regionale" e della successiva trasferta nazionale.

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa in vigore – nazionale, territoriale e commissariale, ivi compreso quanto previsto dall'articolo 35, comma 3, del decreto-legge n. 189/2016 per i lavori di ricostruzione delle aree territoriali colpite dagli eventi sismici del 2016 – la seguente disciplina troverà applicazione in tutto il territorio nazionale e sostituirà, a decorrere dalla predetta data del 1° ottobre 2025, tutti gli accordi territoriali in materia di trasferta regionale.

### **Principio del "cantiere in trasferta"**

La nuova disciplina troverà applicazione nel caso in cui un operaio sia comandato a svolgere attività presso un cantiere iscritto nel territorio di competenza di un'Edilcassa/Cassa Edile diversa rispetto a quella di iscrizione ed a decorrere dal primo giorno del quarto mese di trasferta;

Dalla medesima data o, se successiva, dalla data di effettivo inizio della trasferta, la stessa disciplina si applicherà a tutti gli operai inviati in “trasferta” presso il medesimo cantiere per almeno un intero periodo di paga mensile.

La Edilcassa/Cassa Edile di appartenenza resta l'unica referente per l'impresa: l'impresa, per gli operai in “trasferta” e per tutta la durata della stessa, continuerà a compiere tutti gli adempimenti previsti dalla contrattazione nazionale e territoriale presso la Edilcassa/Cassa Edile di appartenenza, a cui competono gli adempimenti nei confronti della Edilcassa/Cassa Edile del luogo dei lavori.

Le prestazioni a favore dell'impresa saranno erogate dalla Edilcassa/Cassa Edile di appartenenza.

L'operaio rimane iscritto alla Edilcassa/Cassa Edile di appartenenza: a prescindere dalla durata della “trasferta”, l'operaio resta iscritto alla Edilcassa/Cassa Edile di appartenenza ed al rapporto rimarrà applicato il contratto integrativo territoriale in vigore nel territorio di provenienza anche per la definizione del regime contributivo. Le prestazioni a favore del lavoratore saranno pertanto erogate da quest'ultima, considerando a tal fine le ore complessivamente lavorate, anche presso sistemi bilaterali diversi costituiti da organizzazioni comparativamente/maggiormente più rappresentative per il settore edile.

Gli adempimenti per le imprese e per le Edilcasse/Casse Edili sono uniformati e semplificati tramite l'uso di un apposito applicativo informatico predisposto dalla CNCE (implementazione di CNCE Edilconnect).

Tramite l'applicativo, con un unico adempimento, l'impresa comunicherà preventivamente sia alla Cassa di appartenenza che alla Cassa del luogo dei lavori l'apertura del cantiere/avvio dei lavori. Poi effettuerà le denunce mensili alla Cassa di appartenenza e, sempre tramite l'applicativo, i dati relativi al predetto cantiere saranno visualizzati automaticamente anche dalla Cassa del luogo dei lavori.

In base alla data di invio del primo operaio in “trasferta”, per i primi tre periodi di paga le contribuzioni saranno imputate, automaticamente dall'applicativo, come indicato nella colonna A della sottostante tabella.

A decorrere dal primo giorno del quarto periodo di paga del primo operaio inviato in “trasferta”, ogni versamento contributivo sarà automaticamente imputato dall'applicativo secondo la colonna B della sottostante tabella, per tutti gli operai inviati presso il medesimo cantiere per almeno un intero periodo di paga mensile. (A titolo esemplificativo, qualora il primo operaio sia inviato in “trasferta” dal 15 gennaio, il sistema imputerà le contribuzioni come indicato nella colonna A per i mesi di competenza febbraio, marzo e aprile e come indicato nella colonna B a decorrere dalla competenza del mese di maggio o successivi, anche per gli operai inviati in “trasferta” successivamente al primo).

CONTRIBUTO	Imputazione primi tre mesi (A)	Imputazione dal quarto mese (8)
Cassa Edile (2,25%): 0,75% spese gestione e quote contrattuali	CE appartenenza	CE appartenenza
Cassa Edile (2,25%): 0,45% prestazioni operai (aliquota fissata da CCNL)	0,45% CE appartenenza	0,45% CE appartenenza
Cassa Edile (2,25%): 1,05% premialità imprese (aliquota fissata da CCNL)	1,05% CE appartenenza	1,05% CE appartenenza
APE (aliquota regionale fissata da CCNL, fatta salva eventuale aliquota ridotta fissata a livello territoriale)	Aliquota CE appartenenza	Aliquota CE luogo lavori
Ente Unico Formazione e Sicurezza (1%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza: 0,40% formazione CE luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)	CE appartenenza: 0,40% formazione CE luogo lavori: 0,50% sicurezza + 0,10% formazione (on the Job)
Fondo territoriale qualificazione settore (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza
Fondo prepensionamenti (0,20%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza
Fondo incentivo occupazione (0,10%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza
Sanedil (0,60%) (aliquota fissata da CCNL)	CE appartenenza	CE appartenenza
RLST (aliquota fissata da CCPL, per le sole imprese che non abbiano RLS)	CE appartenenza	CE luogo lavori
Eventuali contributi territoriali aggiuntivi (se previsti dal singolo CCPL)	CE appartenenza	CE appartenenza

### Clausola di salvaguardia

Al fine di evitare il determinarsi di squilibri tra i rispettivi territori, qualora dall'applicazione della presente disciplina derivi, nei rapporti tra le Edilcasse/Casse di provenienza e tutte le altre Casse territoriali, uno scostamento complessivo superiore al 5% rispetto a quanto generato dall'applicazione della trasferta (considerato a consuntivo al termine di ciascun anno edile), saranno effettuate le relative compensazioni tra le Edilcasse/Casse interessate.

Le parti convengono che la Commissione in materia di denuncia unica edile avrà il compito di dettare le necessarie indicazioni per l'implementazione del sistema informatico, nonché di monitorare, anche successivamente all'entrata in vigore della trasferta prevista per il 1° ottobre 2025, l'andamento dell'istituto, al fine di proporre alle parti sociali anche eventuali adeguamenti che si rendessero necessari.

### ARTICOLO 21 BIS

#### D.U.E. DENUNCIA UNICA EDILE

Il modello di denuncia unica presso le Edilcasse/Casse Edili potrà ridurre in maniera significativa gli effetti negativi, a danno dei lavoratori e delle imprese regolari, derivanti

dai fenomeni sempre più diffusi di evasione ed elusione contributiva e dumping contrattuale oltre che dalla mole dei contenziosi determinati dall'attività di recupero crediti.

La definizione del Modello di Denuncia Unica in edilizia è funzionale all'applicazione di quanto già previsto dal CCNL 2019 ed F24 solo dopo aver verificato l'effettiva possibilità di compensare i debiti verso la Cassa Edile con crediti di natura fiscale e/o previdenziale vantati dalle imprese nei confronti dell'INPS e/o Agenzia delle Entrate sia nella tempistica che nell'effettivo funzionamento.

Pertanto anche ai fini suddetti le parti concordano che il nuovo modello di denuncia unica presenterà, al fine di rendere effettivamente uniformi procedure e comportamenti di tutte le Edilcassa/Casse Edili, i seguenti elementi obbligatori e bloccanti:

- a) Ore Ordinarie: verifica su ore lavorabili nel mese, decurtate da ore di assenza correttamente imputate e verificate
- b) Permessi non retribuiti: esimente bloccante limite 40 h annue
- c) Permessi retribuiti: fermo restando quanto previsto dall'art.5 del ccnl con riguardo alla tempistica della fruizione degli stessi, esimente bloccante limite 160 h
- d) Ferie: fermo restando quanto previsto dall'art.15 del CCNL Confapi Aniem con riguardo alla tempistica della fruizione delle stesse, esimente bloccante limite 160 h
- e) CCNL applicato
- f) Contratto integrativo territoriale applicato, ove sottoscritto, nell'Edilcassa/Cassa Edile di appartenenza
- g) E.V.R. ove sottoscritto con accordo nelle modalità previste dal CCNL
- h) Ore malattia: bloccante con obbligo di verifica codice certificato
- i) Trasferta: secondo la nuova formulazione dell'art.21 del Ccnl Confapi Aniem

Tutte le esimenti si intendono riferite ad anno solare/civile

Le parti concordano che viene istituita una commissione paritetica delle parti sociali comprensiva della rappresentanza di Confapi Aniem, composta da 12 componenti, ivi inclusi i segretari generali delle organizzazioni sindacali, con il supporto della CNCE, della durata di sei mesi per la definizione del modello di denuncia unica che avrà, tra i suoi compiti:

- La valutazione ed elaborazione delle soluzioni tecniche per le ipotesi di cui alle lettere c) e d)
- Le analisi relative all'impatto della nuova disciplina, con adeguamento da parte della Commissione Nazionale paritetica per le Edilcasse/Casse Edili del software Edilconnect
- La contestuale presentazione agli organi competenti dell'autorizzazione al meccanismo di compensazione dei debiti e crediti fiscali e previdenziali da parte del sistema Edilcasse tramite il modello F24
- La definizione di una anagrafica degli impiegati ai soli fini del corretto adempimento nei confronti del Sanedil e del Fondapi.

Tale sistema di Denuncia Unica Edile entrerà in vigore dal 1°ottobre 2025.

Al termine del lavoro della Commissione paritetica ivi prevista, le Parti nazionali sottoscritte approvano il documento tecnico allegato, che costituisce un modello uniforme al quale, una volta implementato a livello nazionale il sistema informatico relativo alla stessa DUE e alla trasferta nazionale, dovranno adeguarsi tutte le Casse Edili/Edilcasse.

Fermo restando quanto sopra, con riferimento al modello di DUE, le Parti concordano che resta fermo l'obbligo della denuncia per cantiere, con la sola eccezione della facoltà per l'impresa di indicare un cd. "cantiere generico" in presenza di tutte le seguenti condizioni:

- lavoro privato non soggetto a verifica di congruità;
- massa salari denunciata nel predetto cantiere generico non superiore a 7.000 euro/mese;
- presenza in denuncia di almeno un altro cantiere specificamente individuato (con almeno un lavoratore denunciato).

Tale definizione di "cantiere generico" non si applica ai lavori di cui al DL n. 189/2016. Le Parti concordano sulla costituzione di un'anagrafica impiegati presso la CNCE, ai fini della sanità integrativa e della previdenza complementare.

Tale anagrafica sarà implementata con le denunce uniche delle imprese che si avvalgono delle Casse Edili/Edilcasse per i versamenti degli impiegati ai fini del Sanedil e dei Fondi di Previdenza Complementare contrattuali. I citati Fondi dovranno, a loro volta, inserire in detta anagrafica i dati degli impiegati per i quali le imprese versano direttamente agli stessi.

Per la disciplina della materia si rimanda altresì al Documento Tecnico Cnce.

## **ARTICOLO 22**

### **TRASFERIMENTO**

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 portare 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.

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.

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 e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo preavviso.

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

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

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

All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'impresa e che entro 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.

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.

## **ARTICOLO 23**

### **INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA O IN ZONA MALARICA**

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

Le stesse Associazioni potranno peraltro rivedere la misura delle indennità di cui sopra. Restano confermate le indennità dovute agli operai per lavori eseguiti in zona malarica. Tali indennità spettano soltanto agli operai che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, le indennità di cui al 3° 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.

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

## ARTICOLO 24

### 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 debbono essere assunti a base del calcolo i seguenti elementi della retribuzione:
  - a) per gli operai che lavorano ad economia:
    - ~ paga base di fatto;
    - ~ indennità di contingenza;
    - ~ indennità territoriale di settore
  - b) per gli operai che lavorano a cottimo:
    - ~ paga base di fatto;
    - ~ indennità di contingenza;
    - ~ 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, 18, 32 e 33 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, 17, 25, 32, 33, 91 e 107 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.

## ARTICOLO 25

### MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce e deve essere corrisposto, su richiesta del lavoratore, un acconto non inferiore al 90% circa della retribuzione settimanale.

Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può

essere prorogato previo accordo tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

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.

La messa a disposizione del prospetto paga e il pagamento della retribuzione, se effettuato con modalità diverse dall'accredito su conto corrente, deve avvenire 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.

Il pagamento dovrà avvenire utilizzando esclusivamente strumenti di pagamento tracciabili così come indicato nella Legge n.205 del 27 Dicembre 2017.

## **ARTICOLO 26**

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

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 270 giorni 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 365 giorni 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. 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 del 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 e del trattamento economico di cui all'art. 33.

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.

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.

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 sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza,

per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

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.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni alla data del 22 luglio 1979.

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 lett. b) della tabella Allegato A al presente contratto, le quote orarie di cui al 5° comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel 6° comma.

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

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.

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

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 100 – 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. Per gli operai di cui al 9° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al 1° e 3° comma, è tenuta ad accantonare presso la Edilcassa la percentuale di cui all'art. 18 nella misura del 18,5% lordo, salvo l'ipotesi di cui all'11° comma dello stesso articolo.

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.

### Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la quota di gratifica natalizia maturata dal lavoratore in malattia è a carico dell'impresa esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

## ARTICOLO 27

### TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, 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 nove mesi nell'arco di dodici mesi consecutivi.

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.

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.

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 di cui all'art. 33.

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dall'INAIL, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per infortunio o malattia professionale.

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

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti (dal 1° ottobre 2004):

- 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.

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 lett. b) della tabella Allegato A al presente contratto, le quote orarie, di cui al 6° comma, sono calcolate applicando alla retribuzione oraria gli stessi coefficienti individuati nel 7° comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL, comprese le domeniche. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al 7° comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 100 – 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.

Per gli operai di cui all'8° 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, salva l'ipotesi di cui all'11° comma dello stesso articolo.

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° e 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%).

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.

## **ARTICOLO 28**

### **CONGEDO MATRIMONIALE**

All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3 dell'art. 24 per 104 ore.

L'impresa deve anticipare la somma corrispondente alle giornate di congedo, a seguito della richiesta di godimento inoltrata dall'operaio all'impresa con un congruo preavviso ed ha diritto di recuperare quanto l'Istituto medesimo è tenuto a riconoscere all'operaio per lo stesso titolo. Ai fini della richiesta l'operaio dovrà fornire apposita certificazione prevista dalla normativa vigente.

## **ARTICOLO 29**

### **ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE**

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

Con decorrenza dal 1-10-2015, è istituito il Fondo Unico Nazionale per l'anzianità professionale edile (di seguito Fondo Unico) che opererà secondo le modalità previste nel Regolamento Generale del Fondo stesso.

Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione di tali benefici sono disciplinati dal Regolamento di cui all'allegato C del presente CCNL, che sostituisce quello precedentemente vigente.

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico del datore di lavoro, nella misura stabilita per ciascuna circoscrizione territoriale dalle parti sociali nazionali firmatarie sulla base delle elaborazioni fornite dalla CNCE o, in caso di applicazione del secondo punto di cui alla successiva norma transitoria, secondo le modalità di cui all'allegato C. 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.

### **Norma transitoria**

La Commissione Ape che si riunirà per definire il regolamento del Fondo Unico stabilirà la data della messa a regime dell'intero sistema.

Nelle more dell'applicazione del nuovo Fondo Unico e fermo restando che le riserve APE rimangono nel territorio e saranno utilizzate esclusivamente ai fini APE e che anche le riserve afferenti ad altri istituti potranno essere utilizzati ai fini APE,

a) È data facoltà alle Edilcasce di convergere sul Fondo nazionale – di cui al punto 2 dell'accordo del 15-09-2015 – in data antecedente al 1° ottobre 2015 con l'adozione dal 1° ottobre 2014, tramite accordo contrattuale, delle aliquote contributive.

In tal caso, l'erogazione dell'Ape di maggio 2016 sarà effettuata secondo le modalità previste al punto c) del paragrafo successivo;

b) È data facoltà alle Edilcasce di aderire al Fondo Unico successivamente alla data del 1° ottobre 2015, previo accordo tra le parti sociali territoriali da sottoporre

alle rispettive parti nazionali. Nelle more dell'adesione al Fondo Unico, restano in vigore le disposizioni previste nell'allegato C. Le parti nazionali esamineranno gli eventuali casi di adesione posticipata al Fondo Unico e/o eventuali mancati accordi territoriali, al fine di favorirne l'adesione. In ogni caso, l'adesione posticipata avverrà previa verifica della complessiva sostenibilità finanziaria.

Le parti concordano che con l'adesione al Fondo Unico dal 1-10-2015, vengono fatti salvi i seguenti criteri:

- a) I versamenti al Fondo Unico saranno effettuati dalle Edilcasce con cadenza differita di 3 mesi;
- b) I dati Ape verranno esaminati e gestiti direttamente dal Fondo Unico;
- c) Agli operai che hanno raggiunto la II, IV, V, VI e VIII erogazione, la prestazione nell'anno successivo sarà calcolata sulla base degli importi già percepiti. Nell'anno successivo a tale congelamento, per gli stessi operai la prestazione APE sarà calcolata normalmente sugli importi previsti per la fascia "successiva";
- d) Le imprese che nella denuncia mensile dichiarino un numero di ore utili ai fini APE inferiore a 100 e non giustificate, dovranno versare un contributo pari ad € 35, così come definito dall'accordo del 6 aprile 2016;
- e) Nel caso di cui alla lettera b) della norma transitoria, viene fatta salva la reciprocità dei due sistemi.

È istituita una commissione bilaterale con il compito di monitorare l'andamento del Fondo Unico, anche ai fini dell'individuazione di un contributo APE unico, e di formulare alle parti sociali nazionali ipotesi di eventuali correttivi alla regolamentazione di cui sopra. Considerata la fase sperimentale del nuovo istituto, nel caso in cui dall'analisi dell'andamento APE emerga una situazione di eccedenza o di carenza di entrate, le parti si impegnano ad aprire tempestivamente, e comunque entro il mese di luglio di ogni anno, un tavolo di confronto al fine di individuare, entro il mese di ottobre, i conseguenti correttivi, in relazione alle esigenze della gestione, con l'obiettivo di coniugare il diritto dei lavoratori con il vincolo di sostenibilità economica.

## **ARTICOLO 30**

### **CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI, CUSTODIA DEI CICLI E MOTOCICLI**

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

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

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al datore di lavoro o al referente incaricato.

In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo delle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli.

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

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.

## **ARTICOLO 31**

### **OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEGLI AUTISTI**

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato ed è tenuto a osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti sulla circolazione.

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.

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.

Il conducente di autobetoniere 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.

## **ARTICOLO 32**

### **PREAVVISO**

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana, 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.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, 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.

Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.

Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.

Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

### **ARTICOLO 33**

#### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 29 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 cod. civ. – sub art. 1 della legge n. 297/1982.

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

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopracitato comma dell'art. 2120 del codice civile, 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. 297/1982;
- indennità territoriale di settore;
- percentuale per i riposi annui di cui all'art. 5 "Riposi annui";
- superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- trattamento economico di cui all'art. 18;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 20, lett. B), C), D);
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 21, lett. B).

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. 297/1982, 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. 297/1982, 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, rispettivamente per gli operai di cui alle lett. a) e b) e per gli operai di cui alla lett. c) 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) Dell'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/1982, 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 dalla percentuale per gratifica natalizia con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977. L'indennità nella misura stabilita al 1° 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 1° 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.

## **ARTICOLO 34**

### **INDENNITÀ IN CASO DI MORTE**

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del codice civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

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.

### **ARTICOLO 35**

#### **RECLAMI**

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria 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.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In ogni caso le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

### **ARTICOLO 36**

#### **EDILCASSE**

a) In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Edilcassa, alla cui costituzione partecipano gli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi ANIEM e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Essa è lo strumento per l'attuazione delle materie di cui appresso, dei contratti e accordi collettivi nazionali stipulati fra Confapi ANIEM e le Federazioni nazionali dei lavoratori (FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL), che costituiscono la Federazione lavoratori delle costruzioni nonché dai contratti e dagli accordi territoriali stipulati fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

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

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

L'Organizzazione, le funzioni e le contribuzioni alle Edilcasce sono definite dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui al 1° comma e, nell'ambito di questi, dagli accordi stipulati tra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.

Il contributo Edilcassa è stabilito nella misura del 2,25% e sarà destinato ai costi di gestione (0,75%), alle ulteriori prestazioni in favore degli operai (0,45%) e al rilancio del contratto di settore mediante premialità a favore delle imprese (1,05%) ivi compreso il rimborso malattia e infortunio.

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro, e per 1/6 a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento della Edilcassa.

La Edilcassa è amministrata da un Consiglio nominato in misura paritetica dall'Organismo territoriale aderente alla Confapi Aniem da un lato, e, dall'altro, dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti.

Le nomine di competenza delle Organizzazioni territoriali riconosciute da Confapi ANIEM nazionale sono sottoposte ad autorizzazione di Confapi ANIEM nazionale la quale potrà anche procedere direttamente ad eventuali sostituzioni dei membri del Consiglio nominati dagli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi ANIEM. Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della Edilcassa deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale.

Il Presidente del Collegio sindacale deve essere iscritto nel ruolo dei revisori ufficiali dei conti.

Gli accordi nazionali indicano le prestazioni di previdenza ed assistenza delle Edilcasse dettando per alcune di esse una disciplina unitaria per tutte le Edilcasse e rinviando per la disciplina delle altre agli accordi territoriali.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali e territoriali sono portate a conoscenza delle Edilcasse per l'automatica ed integrale applicazione.

Gli Organi della Edilcassa sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli accordi nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni derogatorie degli accordi nazionali medesimi.

Le prestazioni di ciascuna Edilcassa sono deliberate dal Consiglio di amministrazione della Edilcassa medesima, nei limiti delle disponibilità dell'esecuzione e dovranno essere approvate dagli Organismi territoriali aderenti riconosciuti dalle Organizzazioni nazionali.

In sede di approvazione, le Associazioni territoriali, con Protocollo aggiuntivo che formerà parte integrante degli accordi di cui all'art. 39 determineranno, entro i limiti proposti dal Consiglio di amministrazione della Edilcassa, la natura, le misure, nonché le date di decorrenza e la durata delle singole prestazioni demandando al Consiglio medesimo di stabilire le modalità applicative.

Con lo stesso Protocollo di cui al comma precedente del presente articolo le Associazioni territoriali stabiliranno altresì quale tra le dette prestazioni finanziabili con le disponibilità di esercizio della Edilcassa senza tener conto dell'importo del contributo a carico degli operai, formano parte integrante del trattamento economico e normativo definitivo del presente contratto.

Le prestazioni della Edilcassa per i casi di malattie anche professionali e di infortunio sul lavoro sono disciplinate dall'Allegato F, che forma parte integrante del presente articolo.

Il lavoratore ha diritto di richiedere le prestazioni di cui ai commi 12 e 13 al proprio datore di lavoro, il quale peraltro è liberato dall'obbligo di corrispondere con l'integrale adempimento degli obblighi verso la Edilcassa stabiliti dal presente contratto dagli accordi nazionali, dagli accordi locali integrativi, nonché dallo Statuto e dal regolamento della Edilcassa stessa.

I bilanci consuntivi – situazione patrimoniale e conto economico – accompagnati dalla relazione del Presidente della Edilcassa e dalla relazione del Collegio sindacale e corredati in ogni caso dei dati analitici che le Organizzazioni nazionali contraenti si riservano di specificare di comune accordo, debbono essere trasmessi, entro trenta giorni dalla loro approvazione, agli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEM e alle Organizzazioni dei lavoratori ai quali compete la nomina dei componenti il Comitato di amministrazione della Edilcassa.

Entro i successivi trenta giorni, gli Organismi territoriali si incontreranno per esprimere le loro valutazioni, redigendo e sottoscrivendo apposito verbale.

Il verbale deve essere trasmesso, entro i dieci giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, al Presidente della Edilcassa, il quale ne darà lettura al Consiglio di amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.

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

- b) Con l'iscrizione alla Edilcassa i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo, nonché dello Statuto e del regolamento della Cassa stessa, con l'impegno di osservare integralmente, anche in applicazione di quanto previsto dall'art. 111, gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.

La Edilcassa raccoglierà, nelle occasioni e con modalità stabilite localmente dalle Organizzazioni di cui al 1° comma della lett. a), una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi.

b-bis) Con l'iscrizione alla Edilcassa i lavoratori conferiscono alla stessa il mandato ad agire per il recupero delle somme a titolo di versamenti dovuti dall'impresa e non versati dando atto e convenendo che la Edilcassa non è tenuta, per esplicita volontà delle parti, ad effettuare il pagamento per i suddetti titoli in mancanza del relativo versamento da parte dell'azienda.

- c) Con l'iscrizione alla Edilcassa i lavoratori e le imprese sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

A carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di

cui al punto 3 dell'art. 24, maggiorati del 18,5% e del 4,95% per i datori di lavoro ed in egual misura a carico degli operai.

L'importo della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato – unitamente all'importo a proprio carico – alla Edilcassa con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo di cui al 5° comma della lett. a) del presente articolo.

Il gettito complessivo della quota nazionale sarà ripartito in due parti uguali di cui una di spettanza dell'ANIEM e l'altra da attribuire cumulativamente alle Federazioni nazionali stipulanti di parte operaia.

La Edilcassa provvederà a rimettere direttamente alle Organizzazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali di cui al 1° comma possono prevedere l'istituzione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico, in misura paritetica, dei datori di lavoro e degli operai e da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24.

La maggiorazione del 18,5% e del 4,95% della base di calcolo sarà attuata anche per le quote territoriali di adesione contrattuale solo con accordo fra le competenti Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

L'importo della quota a carico degli operai 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, alla Edilcassa secondo le modalità e alle condizioni da concordarsi localmente dalle Associazioni predette.

Il gettito complessivo delle quote di adesione contrattuale sarà ripartito in due parti uguali di cui una a favore degli Organismi territoriali riconosciuti dall'ANIEM nazionale che autorizzerà e darà disposizioni vincolanti alle Edilcasse circa le modalità e gli estremi del relativo versamento e l'altra da attribuire cumulativamente alle Organizzazioni territoriali di parte operaia aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti che provvederanno al successivo riparto tra loro.

Le quote di adesione contrattuale, nazionali e territoriali, sono destinate a remunerare l'attività di rappresentanza e sindacale delle Associazioni di appartenenza delle imprese e dei lavoratori iscritti alla Edilcassa. Per tali ragioni, le somme a tale titolo ricevute dalle Edilcasse non potranno in alcun modo finanziare il funzionamento delle stesse o l'erogazione delle prestazioni assistenziali e previdenziali, dovendo costituire una voce autonoma del loro bilancio, né essere destinate a soggetti diversi dalle suddette Associazioni rappresentative nazionali e territoriali, indipendentemente dal contratto collettivo applicato dalle singole imprese iscritte.

- d) Le Associazioni nazionali di cui al 1° comma assumeranno le iniziative necessarie per l'adeguamento degli Statuti delle Edilcasse alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le parti si impegnano, comunque, anche a nome delle proprie Organizzazioni territoriali, a non procedere a modifiche statutarie delle Edilcasce esistenti senza il preventivo consenso delle Organizzazioni firmatarie del presente C.C.N.L.

Le parti sociali firmatarie, nel confermare gli obiettivi del Protocollo sulla bilateralità del 17 marzo 2015 e quanto previsto nel C.C.N.L. del 12 novembre 2014, per le parti non modificate dal presente articolato, ribadiscono la specificità del proprio sistema bilaterale e riaffermano la volontà di dare ad esso maggior impulso anche attraverso il rafforzamento delle primarie attività che le Casse Edili/Edilcasce devono assolvere a favore di lavoratori ed imprese, in modo compatibile con i propri costi di gestione e con la piena certezza di risultato, anche rispetto ai nuovi compiti affidati dagli accordi contrattuali.

In perfetta coerenza con questa fondamentale premessa, le Casse Edili/Edilcasce sono pertanto tenute a garantire la gestione delle risorse in grado da mettere in positivo equilibrio la sostenibilità dei costi, l'efficacia dei servizi e l'efficienza della propria organizzazione, corrispondendo al contempo le prestazioni stabilite per imprese e lavoratori.

A tal fine, si concorda che il contributo Casse Edili/Edilcasce, è stabilito nella misura del 2,85% della massa salari di ciascuna cassa. A tal fine le parti sociali territoriali sono tenute ad intraprendere tutte le azioni necessarie per il rispetto e il raggiungimento di tale parametro, con particolare attenzione agli Enti che necessitano un reale processo di riorganizzazione.

Di tale percentuale e sino alla data di effettiva entrata in vigore del Fondo sanitario nazionale (SANEDIL), costituito con l'accordo del 12 marzo 2019, lo 0,25% potrà assorbire quanto destinato dalla contrattazione territoriale e/o da regolamenti/accordi, per le prestazioni socio-sanitarie; dall'avvio del Fondo sanitario SANEDIL, le prestazioni socio-sanitarie erogate dalle Casse Edili/Edilcasce decadranno e tale percentuale sarà assorbita dal contributo dello 0,60% dovuto al Fondo sanitario.

Le parti territoriali disciplineranno la restante aliquota del 2,25%, che comunque decorrerà dal mese di competenza dell'avvio fattuale del Fondo sanitario (SANEDIL) e sarà destinata ai costi di gestione (0,75%), alle ulteriori prestazioni a favore degli operai (0,45%) e al rilancio del contratto di settore mediante premialità a favore delle imprese (1,05%) ivi compreso il rimborso malattia infortunio.

I tre distinti capitoli, dovranno avere evidenza all'interno dei bilanci delle singole Casse. La percentuale del contributo destinato al costo di gestione di ogni singola cassa, comprenderà le spese individuate nel Protocollo che la Commissione indicata al punto successivo sottoscriverà entro 60 giorni dalla firma del rinnovo del presente C.C.N.L. Sono fatte salve le ulteriori prestazioni ad imprese e lavoratori, ivi compreso il rimborso per malattia e infortunio, nella misura in cui vige specifica contrattazione territoriale che determina aliquote e contribuzioni aggiuntive rispetto alle previsioni del presente accordo. Le parti sociali nazionali sottoscritte concordano di costituire una Commissione della bilateralità paritetica, sopportata dalla CNCE che, oltre a definire tempi e modalità

di attivazione di quanto previsto al 5° capoverso, dovrà esaminare in via preliminare le situazioni critiche già in essere in alcune Casse Edili/Edilcasse, ovvero in quelle che presentano bilanci in perdita negli ultimi due esercizi nonché quelle nelle quali la massa salari necessita di una particolare attenzione ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria in adempimento di dette condizioni.

La Commissione, nell'ipotesi in cui tali Casse non possano assicurare il rispetto del dettato contrattuale, su richiesta del livello territoriale, si riunisce insieme alle parti sociali territoriali, al fine di individuare soluzioni idonee che mirino al raggiungimento del predetto obiettivo.

### **ARTICOLO 36 BIS**

#### **DURC ON LINE (DOL) E DURC DI CONGRUITÀ**

##### **Verifica di regolarità contributiva ai fini del DOL (Durc On Line)**

La verifica di regolarità contributiva ai fini del DOL (Durc On Line) è disciplinata dal D.M. 30 gennaio 2015 e s.m.i., dalle seguenti disposizioni nonché dalle ulteriori disposizioni adottate in materia dalle Associazioni nazionali contraenti.

Presso la CNCE è istituita la Banca dati nazionale delle imprese irregolari (BNI).

La Cassa Edile/Edilcassa è obbligata a fornire mensilmente in via telematica alla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili/Edilcasse l'elenco delle imprese non in regola e di aggiornare tale elenco con la medesima cadenza.

Condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia alla Cassa Edile/Edilcassa, per ciascun operaio, un numero di ore – lavorate e non (specificando le causali d'assenza) – non inferiore a quello contrattuale. Per le causali d'assenza, l'impresa deve rispettare limiti e condizioni definiti in materia dalle Associazioni Nazionali contraenti.

L'impresa dovrà inserire nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi, indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato (in modo tale da determinare l'imponibile Cassa Edile/Edilcassa per singolo cantiere).

La materia è riservata alla competenza delle parti nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

Le parti confermano che sono competenti ad effettuare la verifica di regolarità contributiva esclusivamente le Casse Edili/Edilcasse appartenenti al sistema CNCE.

##### **Verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili**

La verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili è disciplinata dal D.M. n. 143 del 25 giugno 2021, nonché dall'Accordo nazionale del 10 settembre 2020 e dai successivi accordi nazionali sottoscritti in materia.

La materia è riservata alla competenza delle parti nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

Le parti confermano che sono competenti ad effettuare la verifica di congruità esclusivamente le Casse Edili/Edilcasse appartenenti al sistema CNCE.

Le percentuali di riferimento dell'incidenza della manodopera per la verifica di congruità sono riportate nell'Allegato U al presente contratto

### **ARTICOLO 37**

#### **QUOTE SINDACALI**

Le Associazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti possono stabilire la facoltà degli operai di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante deleghe, secondo le modalità di cui all'accordo nazionale allegato al presente contratto, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso le Edilcasse.

Le Associazioni territoriali possono adottare il sistema previsto dal presente articolo anche assieme a quello di cui al 6° comma dell'art. 36, lett. c); i predetti sistemi non sono cumulabili con qualsiasi altro sistema non previsto dal presente contratto.

### **ARTICOLO 38**

#### **COMMISSIONE TECNICA NAZIONALE**

È istituita una Commissione tecnica paritetica, a livello nazionale:

- a) per lo studio dei problemi attinenti alla disciplina del lavoro a cottimo, alle retribuzioni ad incentivo e degli strumenti idonei allo scopo nell'ambito del contratto di lavoro, avuto anche riguardo alle esperienze e alle realizzazioni di altri Paesi, nonché alle diverse situazioni esistenti territorialmente in Italia.
- b) La Commissione potrà promuovere sperimentazioni in talune circoscrizioni territoriali scelte di comune accordo;
- c) per l'esame delle questioni di interpretazione della disciplina sul divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro e sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti;
- d) per l'esame delle situazioni segnalate ai sensi del penultimo comma dell'art. 20.

### **ARTICOLO 39**

#### **ACCORDI LOCALI**

In conformità all'intesa Governo-parti sociali, la contrattazione territoriale di secondo livello deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

Alle Organizzazioni territoriali riconosciute da CONFAPI ANIEM e alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2015 e con validità triennale:

- a) alla ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni metereologiche locali;
- b) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- c) alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 20;
- d) alla determinazione dell'indennità per i lavoratori che sono comandati alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- e) alla determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori, per i quali il datore di lavoro richieda per iscritto di essere reperibili secondo quanto previsto dall'art. 78 – Reperibilità del presente C.C.N.L., anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa;
- f) alla determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015, dell'elemento variabile della retribuzione, secondo i criteri indicati nel presente articolo e da quanto indicato agli artt. 13 e 47 del presente C.C.N.L.;
- g) alle attuazioni di cui all'art. 18;
- h) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 21;
- i) alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- j) alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive;
- k) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 89, punto D).

L'elemento variabile della retribuzione di cui alla lett. f) sarà concordato in sede territoriale quale elemento variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio. L'E.v.r., per la sua specificità, non rientra tra gli elementi della retribuzione di cui agli artt. 24 e 45 e, pertanto, non costituisce base di calcolo per nessun altro istituto contrattuale e retributivo, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

A tal fine saranno utilizzati quattro indicatori, di cui 3 definiti per tutto il territorio nazionale:

- numero lavoratori iscritti in Edilcassa/Cassa Edile;
- monte salari denunciato in Edilcassa/Cassa Edile;
- ore dichiarate in Edilcassa/Cassa Edile, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di Cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali;

e 1 scelto a livello territoriale tra quelli sotto elencati:

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

Le parti sociali territoriali, in sede di rinnovo dei contratti integrativi, individuano l'indicatore da definire a livello territoriale per la valutazione.

Provvederanno, poi, al raffronto dei parametri territoriali, su base triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati. Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.v.r., qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato a livello locale nella misura del 30% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi in cui dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato a livello locale nella misura del 60% di quanto definito a livello nazionale; nel caso di tre indicatori pari o positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura dell'85% di quanto definito a livello nazionale; nel caso della totalità degli indicatori positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito a livello nazionale.

Nelle imprese che hanno in corso procedure di C.i.g.s. (comunicate attraverso autocertificazione alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori e agli Organismi territoriali riconosciuti da CONFAPI-ANIEM, nonché all'Edilcassa/Cassa Edile territoriale in modo da permetterne la verifica) l'E.v.r., qualsiasi sia la valutazione degli indici, verrà riconosciuto con il limite massimo del 25% di quanto stabilito a livello territoriale e potranno, inoltre, essere stabiliti periodi diversi per l'erogazione dell'E.v.r. (sempre che ne ricorrano le condizioni riportate ai commi precedenti).

Ferme restando le regole generali di cui sopra, le parti a livello territoriale stabiliranno l'erogazione dell'E.v.r. in quote mensili al personale in forza.

### **EVR – Livello Aziendale**

Ai fini della fiscalizzazione di vantaggio prevista dalla vigente normativa, a livello aziendale, ogni impresa potrà provvedere a valutare l'incremento di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione secondo le seguenti modalità.

Determinata la percentuale a livello territoriale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
2. un parametro individuato dalla contrattazione territoriale tra quelli indicati nel verbale di verifica annuale dell'EVR;

Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo territoriale.

Qualora i suddetti due parametri risultino:

- a) entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR defiscalizzato nella misura stabilita a livello territoriale, secondo i criteri sopra esposti;
- b) entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato;
- c) solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'EVR nella misura del 50% dell'importo determinato dal livello territoriale.

Nei casi b) e c) di cui sopra, l'impresa attiverà la seguente procedura:

1. l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile/Edilcassa competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;
2. la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente alle ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura prevista dalla contrattazione territoriale vigente. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Le parti, riprendendo quanto previsto dal C.C.N.L. (art 12), convengono che l'EVR sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente in quanto

trattasi di incrementi di risultato, di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188, così come previsto dall' art 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall' art 1 commi 160 e ss. della Legge 232/2016.

Percorso di armonizzazione: nei territori dove all'atto sottoscrizione del presente accordo, vi sono integrativi in corso di vigenza, le parti territoriali si incontreranno per identificare il parametro territoriale utilizzabile ai fini della verifica aziendale. Le richieste per la stipula del contratto integrativo devono essere presentate due mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Alle Organizzazioni territoriali predette è inoltre eventualmente demandato di provvedere

- alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art. 29 nel solo caso in cui le parti sociali territoriali non abbiano attivato la procedura per l'adesione della Edilcassa al Fondo Unico nazionale APE;
- alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Edilcasse/Casse Edili a norma dell'art. 36 ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
- all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Edilcasse/Casse Edili per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
- alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;
- alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;
- all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 93;
- alle determinazioni di cui all'art. 37, relativo alle quote sindacali.

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione integrativa territoriale, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa o di favorire la stipula dell'accordo locale.

Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

È confermata la proroga dei contratti integrativi territoriali vigenti, ferma restando la naturale scadenza di eventuali istituti economici e normativi ivi contenuti aventi carattere temporaneo e pertanto con scadenza prefissata.

#### Dichiarazione a verbale

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

Qualora le materie sugli assetti contrattuali di 1° e 2° livello dovessero trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata dalle parti nazionali con un apposito accordo, da stipularsi tempestivamente e comunque non oltre tre mesi dall'avvenuta nuova regolamentazione legislativa o interconfederale.

### **ARTICOLO 40**

#### **ASPETTATIVA OPERAI**

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.

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.

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

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni. L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della Edilcassa il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

In tali casi è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti. Il numero dei dipendenti assunti ai sensi del comma precedente non può superare il numero dei lavoratori in aspettativa e comunque non può superare il 5% del numero dei lavoratori occupati. Per le aziende che occupano meno di 20 dipendenti non può essere assunto a termine, ai sensi del comma precedente, più di un lavoratore.

**ARTICOLO 41****FONDO PREPENSIONAMENTI (FPP)**

Le parti hanno convenuto di trasformare l'ex Fondo "lavori pesanti e usuranti" nel Fondo prepensionamenti con contribuzione pari allo 0,20% decorrente dal 1° marzo 2019 e versamento a partire dalle competenze del medesimo mese calcolato sugli elementi previsti al punto 3 dell'art. 24 del CCNL.

Le prestazioni di cui al Regolamento Fondo Prepensionamenti (Allegato B2025) sono riconosciuti dalla Edilcassa/Cassa Edile per agevolare l'accesso alla pensione agli operai che hanno maturato 2.100 ore, in banca dati APE, negli ultimi 24 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro e che sono prossimi al raggiungimento dei requisiti pensionistici di cui al relativo Regolamento.

Il lavoratore dovrà presentare apposita domanda alla Edilcassa/Cassa Edile presso la quale risulta iscritto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, corredata della documentazione di cui al Regolamento, e le prestazioni verranno erogate dall'Edilcassa/Cassa Edile nella quale risultano più contribuzioni, ai fini Ape, nell'ultimo biennio.

PARTE II

**REGOLAMENTAZIONE  
PER GLI IMPIEGATI**

**ARTICOLO 42****ASSUNZIONE**

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- 5) il trattamento economico iniziale;
- 6) il CCNL applicato e il relativo Contratto integrativo;
- 7) la sede di lavoro.

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

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente; per i lavoratori extra UE anche il titolo di soggiorno o la ricevuta comprovante l'avvenuta richiesta di rinnovo;
- 2) la scheda professionale;
- 3) gli eventuali documenti atti a comprovare le deduzioni e detrazioni fiscali e altri eventuali documenti necessari a prestazioni per il nucleo familiare previste dalla normativa vigente;
- 4) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni.

È in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale in data non anteriore a 3 mesi. L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

**ARTICOLO 43****PERIODO DI PROVA**

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1<sup>a</sup> categoria super, a cinque mesi per gli impiegati di 1<sup>a</sup> categoria, a tre mesi per gli impiegati di 2<sup>a</sup> categoria e gli assistenti tecnici di 4<sup>o</sup> livello ed a due mesi per quelli di 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> categoria primo impiego.

Tale periodo di prova deve risultare da apposita lettera di assunzione.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova, purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso. In tale ipotesi, allo scadere del periodo di prova in costanza di malattia, le parti potranno risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso o relativa indennità. 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.

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

In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. L'impiegato che nel periodo precedente non superiore ad 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.

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

## **ARTICOLO 44**

### **ORARIO DI LAVORO**

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 Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

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, 7 e 8 dell'art. 45. 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.

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 ore 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 adeguati preavvisi, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

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

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 45.

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività sopresse dall'art. 1 della legge 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.

## **ARTICOLO 45**

### **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 (v. art. 46);
- 2) superminimo collettivo;
- 3) superminimo "ad personam" di merito;
- 4) indennità di contingenza;
- 5) ex premio di produzione territoriale;
- 6) Elemento economico territoriale (v. art. 47) – abrogato
- 7) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. art. 48);
- 8) aumenti periodici di anzianità (v. art. 49);
- 9) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;

- 10) provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- 11) indennità sostitutiva di mensa (v. art. 86);
- 12) indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. art. 50);
- 13) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (v. art. 52);
- 14) indennità di zona malarica;
- 15) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese anche se in misura forfettaria;
- 16) rateo della tredicesima mensilità (v. art. 63);
- 17) rateo del premio annuo (v. art. 64);
- 18) rateo del premio di fedeltà (v. art. 65).

Per determinare l'aliquota 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 centosettantatre.

#### **ARTICOLO 46**

##### **STIPENDIO MINIMO MENSILE**

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

#### **ARTICOLO 47**

##### **ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE**

Agli impiegati è corrisposto mensilmente un elemento variabile della retribuzione come disciplinato dagli art.12 della regolamentazione per gli operai e secondo quanto normato dall'Art.39 del presente CCNL.

#### **ARTICOLO 48**

##### **INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO**

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).

Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del venticinque per cento dello stipendio minimo mensile, dell'indennità di contingenza e dell'Elemento economico territoriale.

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.

## ARTICOLO 49

### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato, per ogni biennio di anzianità di servizio presso una stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sottoindicati per ciascuna categoria:

Categorie	Importi Euro
Quadri	13,94
Impiegati 1 <sup>a</sup> Super	13,94
Impiegati 1 <sup>a</sup>	12,84
Impiegati 2 <sup>a</sup>	10,46
Assistenti tecnici di 4° livello	9,61
Impiegati 3 <sup>a</sup>	8,99
Impiegati 4 <sup>a</sup>	8,22

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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

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.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

## ARTICOLO 50

### INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DI DENARO

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una maggiorazione dell'otto per cento dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

**ARTICOLO 51****INDENNITÀ PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DELL'IMPIEGATO**

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

**ARTICOLO 52****INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA,  
IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA ED IN GALLERIA**

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera, continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai, in alta montagna o 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 nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 45;
- b) per lavori in galleria una indennità di euro 25,82 mensili.

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

**ARTICOLO 53****INDENNITÀ DI ZONA MALARICA**

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

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 45.

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

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

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

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

## **ARTICOLO 54**

### **LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 44 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.

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

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

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

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

Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 e seguenti del codice civile in materia di prescrizione. Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario diurno: 35%;
- b) lavoro festivo: 45%;
- c) lavoro festivo straordinario: 55%;
- d) lavoro notturno non compreso in turni periodici: 34%;
- e) lavoro notturno compreso in turni periodici: 10%;
- f) lavoro straordinario notturno: 47%;
- g) lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici): 50%;
- h) lavoro notturno festivo straordinario: 70%.

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

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. 45.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvisori, partecipazione agli utili 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. 45.

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.

## **ARTICOLO 55**

### **LAVORI FUORI ZONA**

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.

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 aziendali 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.

## **ARTICOLO 56**

### **TRASFERTA**

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrate per trasporto, vitto e alloggio nel rispetto della tracciabilità prevista dalla normativa vigente.

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 e 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.

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

Qualora la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'impresa, in sostituzione delle spese di vitto e alloggio, potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera a titolo forfettario.

**ARTICOLO 57****TRASFERIMENTO**

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 e stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed al trattamento economico previsto dall'art. 71 salvo per gli impiegati di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> 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. Qualora peraltro l'impiegato comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento. Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso e al trattamento economico di cui agli artt. 71 e 72.

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<sup>a</sup> classe per gli impiegati di 1<sup>a</sup> e di 2<sup>a</sup> categoria, 2<sup>a</sup> classe per gli impiegati di 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> categoria primo impiego), vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

- se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 45;
- se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 45.

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.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di canone.

All'impiegato che chieda il trasferimento non compete alcuna indennità né rimborso spese. 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 precisato, purché il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

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

#### **Chiarimento a verbale**

Tenuto conto della situazione contingente, qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per canoni di locazione, dovranno intervenire fra impresa ed impiegato particolari accordi per l'indennizzo da corrispondere. Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.

### **ARTICOLO 58**

#### **ALLOGGIO**

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati 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.

### **ARTICOLO 59**

#### **MUTAMENTO DI MANSIONI**

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.

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 e per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

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 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.

Agli effetti del comma precedente per retribuzione si intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 45.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, 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 1<sup>a</sup> categoria super e 1<sup>a</sup> categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

## **ARTICOLO 60**

### **PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE**

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.

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

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

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

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.

## **ARTICOLO 61**

### **GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
  - 1° gennaio – Capodanno;
  - 6 gennaio – Epifania;
  - lunedì successivo alla Pasqua;
  - 15 agosto – Assunzione;
  - 4 ottobre – San Francesco
  - 1° novembre – Ognissanti;

- 8 dicembre – Immacolata Concezione;
- 25 dicembre – Santo Natale;
- 26 dicembre – S. Stefano;
- Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

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

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e c) si applicano le disposizioni di legge. Peraltro l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque.

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

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

## **ARTICOLO 62**

### **FERIE**

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 alle lett. b) e c) dell'art. 61.

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.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 45.

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.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, ed in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato 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 del periodo di ferie (v. comma 4). Tale indennità va corrisposta entro i sei mesi successivi alla 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 2° comma dell'art. 60 con decorrenza del primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi.

Se l'impiegato viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'impresa è tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.

Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, sempreché dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

La 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.

## **ARTICOLO 63**

### **TREDICESIMA MENSILITÀ**

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 45.

Il pagamento di tale mensilità va, normalmente, effettuato non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

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.

**ARTICOLO 64****PREMIO ANNUO**

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 nn. dall'1 al 14 dell'art. 45.

Il premio è erogato il 30 giugno di ogni anno.

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

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.

**ARTICOLO 65****PREMIO DI FEDELTA'**

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 nn. dall'1 al 14 dell'art. 45.

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

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

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.

**ARTICOLO 66****TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA**

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre, l'impiegato deve trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Per il controllo della malattia dell'impiegato valgono le norme di legge.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sottoindicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai nn. da 1) a 9), art. 45:

1) per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per mesi 6;

- 2) per anzianità di servizio da oltre 2 anni fino a 6 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi e del 50% per i restanti mesi;
- 3) per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi, del 75% per i successivi 3 mesi e del 50% per i restanti mesi.

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

- a) mesi 9 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- b) mesi 12 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
- c) mesi 15 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Per i 3 mesi aggiuntivi di cui alle lett. a), b), c) del comma precedente l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il 1° mese e del 50% per i mesi restanti.

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

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 alla sola indennità di anzianità di cui agli artt. 71 e 72 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 e dell'indennità di anzianità.

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

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.

## **ARTICOLO 67**

### **TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE**

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. 66 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 chiusura dell'infortunio. 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. 66 l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico 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.

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 e il nuovo trattamento economico, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

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

## **ARTICOLO 68**

### **CONGEDO MATRIMONIALE**

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. da 1) a 9), art. 45, percepiti nel normale periodo di lavoro.

## **ARTICOLO 69**

### **ASPETTATIVA**

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

L'impiegato che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

**ARTICOLO 70****DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE**

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.

Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole e alle procedure contenute nei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (Decreto Legislativo 8.6.2001, n. 231) sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.

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 e alla produzione.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati. Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi della impresa.

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

**ARTICOLO 71****PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

Salva l'ipotesi di cui al n. 3, art. 101, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle Parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:
  - mesi 2 per gli impiegati dei livelli 7° e 6°;
  - mesi 1 e mezzo per gli impiegati dei livelli 5° e 4°;
  - mesi 1 per gli impiegati dei livelli 3°, 2° e 1° (primo impiego);
- b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:
  - mesi 3 per gli impiegati dei livelli 7° e 6°;
  - mesi 2 per gli impiegati dei livelli 5° e 4°;
  - mesi 1 e mezzo per gli impiegati dei livelli 3°, 2° e 1°;
- c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
  - mesi 4 per gli impiegati dei livelli 7° e 6°;

- mesi 3 per gli impiegati dei livelli 5° e 4°;
- mesi 2 per gli impiegati dei livelli 3°, 2° e 1°.

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.

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

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile.

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

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.

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.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

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

Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.

Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.

Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

## **ARTICOLO 72**

### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – TFR**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 29 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 cod. civ., sub art. 1 della legge n. 297/1982.

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 cod. civ.

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 cod. civ.:

- minimo di stipendio;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla Legge n. 297/1982;
- ex premio di produzione;
- elemento economico territoriale – *abrogato*
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi “ad personam” di merito o collettivi;
- 13<sup>a</sup> mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità speciale di cui all'art. 48;
- 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. 297/1982, 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. 297/1982, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta all'impiegato non in prova, una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico, da computarsi sugli elementi sopra precisati per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

## **ARTICOLO 73**

### **INDENNITÀ IN CASO DI MORTE O DI INVALIDITÀ PERMANENTE**

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 3° grado e agli affini entro il 2° grado, fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del codice civile.

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

**ARTICOLO 74****CERTIFICATO DI LAVORO**

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.

**ARTICOLO 75****QUOTE SINDACALI**

È in facoltà del singolo impiegato di autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta e a tempo determinato, ad operare sulla retribuzione trattenute di importo definito per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

**ARTICOLO 76****REGOLAMENTAZIONE SPECIALE PER I QUADRI****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.

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

**Indennità di funzione**

A decorrere dal 1° giugno 2008 l'indennità di funzione è stabilita in un importo pari a 140 euro mensili. 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**

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 di 7° livello.

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



PARTE III

**REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI  
OPERAI E AGLI IMPIEGATI**

**ARTICOLO 77****CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI**

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli.

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, di accordi interconfederali e di contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali.

Per quanto concerne i cantieri di restauro, si rimanda all'apposita sezione "Area di Restauro" del presente articolo.

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 legge 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 civili 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.

**IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA SUPER (direttivi)**

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, anche nell'ambito dei cantieri di restauro e archeologici.

**6° LIVELLO****IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA (di concetto con funzioni direttive)**

Appartengono al 6° livello gli impiegati di concetto, 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 con responsabilità organizzative, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1ª categoria super.

Rientrano altresì in tale categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi in possesso di pluriennali consolidate competenze specialistiche nelle attività delle linee di produzione o nei servizi di staff dell'impresa: di direzione, di pianificazione, di gestione, acquisti, affari societari, amministrazione, assicurazioni, audit, bilancio e controllo, commerciale, compliance, comunicazione, concessione, finanza, gestione rischi, ingegneria e impianti, legale, logistica e trasporti, programmazione, prequalifiche e gare, progettazione, qualità, ambiente, salute e sicurezza, reporting, responsabilità sociale, risorse umane, segreteria, servizi generali, sicurezza informatica e aziendale, sistemi di gestione, sistemi informativi, sostenibilità, sviluppo, ufficio tecnico.

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.

## **5° LIVELLO**

### **IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA (di concetto)**

Appartengono al 5° livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto richiedenti una certa iniziativa ed una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute e per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa e preparazione professionale nel campo della propria attività.

Rientrano altresì in tale categoria impiegati tecnici ed amministrativi in possesso di significative competenze specialistiche nelle attività delle linee di produzione o nei servizi di staff dell'impresa.

### **IMPIEGATI TECNICI DI 2ª CATEGORIA (di concetto)**

- 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 nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.
- Ispettore di Cantiere nei cantieri di pubblici appalti collabora con il direttore dei lavori nella sorveglianza dei lavori in conformità delle prescrizioni stabilite nel capitolato speciale di appalto. È presente a tempo pieno durante il periodo di svolgimento di lavori che richiedono controllo quotidiano, nonché durante le

fasi di collaudo e delle eventuali manutenzioni. Risponde direttamente al direttore dei lavori.

- Operatore informatico impiegato che si occupa della manutenzione e del funzionamento delle reti e dei sistemi informatici risolvendo problemi comuni, dei software, del controllo, del funzionamento e dell'aggiornamento di tutti i dispositivi di comunicazione aziendali (pc, tablet, cellulari) nel rispetto della normativa sulla Privacy vigente.
- 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.
- 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.

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.

#### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2ª CATEGORIA (di concetto)

- 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 la documentazione amministrativa e ne cura la gestione.

#### 4° LIVELLO

Appartengono al 4° livello i lavoratori dotati di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva, con o senza funzioni di coordinamento di altri lavoratori.

**ASSISTENTE TECNICO (GIÀ DI 3ª CATEGORIA) (di concetto)**

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 specifica preparazione professionale ed elevata capacità esecutiva delle direttive generali o particolari dei superiori, con o senza funzioni di coordinamento di altri lavoratori (*esempio vedere gli impiegati amministrativi*).

**IMPIEGATO AMMINISTRATIVO (di concetto)**

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.

**OPERAI DI QUARTO LIVELLO**

Appartengono a tale categoria esclusivamente gli operai sottoindicati:

- 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 delle centrali 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; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime 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, addetto all'utilizzo di TBM;
- lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti stradali, autostradali e/o aeroportuali, ad esempio vibrofinitrice, 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;
- imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, 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;
- 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:

- ricognizioni con analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;
  - 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
  - legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
  - coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico – progettuali.
- riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario, addetto ai servizi di assistenza meccanica ed elettrica nelle operazioni di montaggio e di manutenzione delle TBM;
  - minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti l'impiego di esplosivo per scavi in roccia, compresa la realizzazione 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 dell'esplosivo e al suo brillamento;
- 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;
- 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;
- giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in discendente e CO<sub>2</sub>, di qualità di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> passata, di riempimento e finitura su tubazioni in acciaio al carbonio;
- operatore derrik o blondin;
- palombaro di prima che esegue rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;
- nostromo di prima;
- 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;
- colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche in fibra ottica, 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;
- assistente di Fascia A Edilizia in fune, (detto "climber"): operaio specializzato con pluriennale esperienza in ambito edile, in lavori di ristrutturazione, muratura, impermeabilizzazioni, coperture, in possesso della qualifica di "addetto ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi";
- lavoratori altamente specializzati che dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione dell'assistente tecnico e/o del tecnico di cantiere, partecipando anche alla esecuzione del lavoro con competenza e materia (*Es. Capo squadra*).

### 3° LIVELLO

#### IMPIEGATI DI 3<sup>a</sup> CATEGORIA (d'ordine)

Appartengono al 3° livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una adeguata preparazione professionale.

#### IMPIEGATI TECNICI DI 3<sup>a</sup> CATEGORIA (d'ordine)

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

### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 3ª CATEGORIA (d'ordine)

- Impiegato con mansioni esecutive di tipo amministrativo che cura la compilazione della documentazione contabile, amministrativa e 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 (es. fatturazione, documentazione contabile e di gestione del personale).

### 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:

- Carpentiere: 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;
- 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, preposto al montaggio di impalcati metallici 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;
- 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 filletteratura 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:
  - manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
  - manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
  - manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico anche nelle operazioni di impermeabilizzazione di gallerie o scavi a cielo aperto
  - lavoratore abilitato e certificato per l'installazione di cappotti termici;
  - esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolanti;
  - 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 sabbatura 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, elettrificazione e montaggio di impianti di segnalamento 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 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;
- Addetto al montaggio, alla manutenzione e all'estensione di nastri trasportatori utilizzati per la movimentazione di terreni e materiali;
- Macchinista di locomotive per decauville e linee ferroviarie di servizio per l'esecuzione di scavi in sotterraneo 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 autobetonpompe o pompe spritz beton, 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 cioè il marinaio autorizzato o padrone al comando, il capo pontone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati;
- Giuntista: colui che esegue con autonomia esecutiva e lettura e interpretazione del disegno, giunzioni e collegamenti di cavi e reti telefoniche complesse e altre reti di connessione, 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;
- Installatore: colui che installa impianti speciali;
- Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie;
- Tesatore linee AT-MT;
- Amarragista linee AT-MT;
- Addetto al tracciamento linee e livellamento delle basi dei tralicci;
- Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico;
- 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 seguenti tipologie di lavorazioni:

- disaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario anche in sotterraneo) su pareti o pendii naturali,
  - disbosco, taglio di arbusti e piante di piccolo, medio ed alto fusto
  - demolizioni su pareti rocciose,
  - abbattimento di massi con martinetti idraulici
  - demolizione di roccia con l'uso di esplosivo o cementi espansivi
  - esecuzione di perforazioni, ancoraggi, tiranti e posa di funi metalliche
  - posa in opera di barriere paramassi e paravalanghe
  - ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna
  - pulitura di pareti rocciose con reti protettive
  - montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione
  - opere di manutenzione di manufatti ed edifici sprovvisti di ponteggi di servizio o di piattaforme mobili
  - provvede all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.
- Assistente di Fascia B per Edilizia in fune: operaio specializzato con pluriennale esperienza in ambito edile, in lavori di ristrutturazione, muratura, impermeabilizzazioni, coperture, non in possesso della qualifica di "addetto ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi"; assiste da terra l'assistente di Fascia A;

- 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 (Ex 2°LIV).

## 2° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA (d'ordine)

Appartengono al 2° livello gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento nelle categorie superiori e che richiedono normali capacità e qualificazioni professionali per la loro esecuzione.

Appartengono al 2° livello gli impiegati:

- addetti ai servizi generali, alla reception e al front-office;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo di documenti contabili relativi al movimento del materiale
- addetti all'inserimento dati nei diversi gestionali e al collegamento ai vari codici di classificazione

### 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 segnaletica stradale;
- addetto al montaggio delle barriere stradali;
- 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;
- 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;

- 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 sabbatura, 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 addetto a:
  - a) 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;
  - b) svolgere le attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà, quali ad esempio:
    - eseguire manti impermeabili;
    - mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali;
    - eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti.

È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele;

- 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 vetrocemento;
- 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:
  - colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatoi;
  - colui che esegue la foratura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici;
  - colui che esegue la rinalzata delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione);
  - colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico;
  - colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici;
  - colui che, con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatoi;
  - 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 e linee ferroviarie di servizio per l'esecuzione di scavi in sotterraneo 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;
- Meccanico ed elettricista comune (come sopra);
- 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;
- 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);

## 1° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA PRIMO IMPIEGO (d'ordine)

Appartengono al 1° livello gli impiegati di primo impiego qui di seguito specificati: che eseguono semplici lavori d'ufficio.

Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego:

- a) l'addetto a mansioni semplici per i primi 24 mesi di lavoro se svolti presso diverse aziende;
- b) l'addetto a mansioni semplici per 12 mesi continuativi presso la medesima azienda nella specifica mansione.

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

### 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.);
- Aiutante di operaio di inquadramento superiore addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, ecc. proprie dei cantieri di prefabbricazione:
  - al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti già predisposte;

- al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno;
  - 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 tesserine, piastrelle in cottogrès, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere;
  - al getto di calcestruzzo negli stampi;
  - alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scala, ecc.;
  - alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
  - alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
  - all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento precompresso;
  - 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;
  - 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.;
  - Terraziere: 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 manuali ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura;
  - Calcinaio o calcinaiole;
  - Piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati;
  - Massicciatore stradale;
  - Battitore o aiutante posatore stradale;
  - Spezzatore o spaccapietre o pietriscante;
  - 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;

- 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:
  - provvedere alla fusione del bitume e catrame e loro miscele e alla manutenzione delle relative caldaie;
  - eseguire giunti e sigillature con mastici;
  - applicare vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili e sui sottofondi;
  - eseguire la granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;
  - manovrare gli argani;
  - eseguire lavori di disfacimento, carico e scarico, pulizia generale;
  - trasportare dei materiali bituminosi fusi
- Gettatore o tubista in cemento;
- Addetto all'uso di vibrator per strutture cementizie;
- Addetto all'uso di martelli pneumatici;
- Addetto all'uso di vibrator, sifoni, pipe e lance di acqua, nei lavori in cassoni ad aria compressa;
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:
  - colui che esegue la rinalzatura a mano delle traverse e dei legnami;
  - 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;
  - 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;
  - colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami;
  - colui che aiuta il saldatore nelle operazioni di saldatura alluminotermica delle rotaie;
  - colui che nei lavori di scavo manuale compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;
  - colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.
- 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;

- Frenatore: addetto a cave di sabbia od al cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura;
- Aiuto pontatore;
- Aiutante fuochista;
- 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, barcaio, battellante;
- Marinaio;
- 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.

### LAUREATI E DIPLOMATI

Coloro che sono assunti in considerazione del possesso di laurea (1° ciclo), laurea magistrale (2° ciclo), laurea a ciclo unico in specialità tecniche inerenti all'industria dell'edilizia (Ingegneri, Architetti, Archeologi, Restauratori e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) non possono essere assegnati alla categoria inferiore alla seconda (5° livello).

I diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche o diploma di Tecnico Superiore (ITS), in specialità tecniche inerenti all'industria dell'edilizia, (geometri, periti edili e simili) Tecnico delle Costruzioni, Perito Industriale in Edilizia, Tecnico del Restauro ed Archeologo di III fascia (DM 244/2019) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali e simili) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla terza (3° livello) sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

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. 45;

- agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 45.

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

### CAPOSQUADRA

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, capo sciolta, 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. 24 (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. 24 (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 Ue.

Il possesso del patentino è richiesto per l'utilizzo in sicurezza delle macchine complesse per perforazioni di piccolo e grande diametro.

Con riferimento a quanto disciplinato dal comma 24 dell'articolo 18 dell'Allegato II.12 al Codice Appalti (Dlgs. 36/2023), esso è strettamente ed esclusivamente necessario per la qualificazione delle OS20-B, OS21, OS35 ottenuta tramite lo svolgimento delle lavorazioni inerenti sottofondazioni, pali, trivellazioni, pozzi.

Il patentino non è necessario per l'attestazione della qualificazione acquisita nelle medesime categorie con lavorazioni che non ricomprendono le attività sopra indicate.

### Norma transitoria

Le parti demandano al Formedil nazionale la progettazione dei percorsi formativi specifici e delle procedure di rilascio del patentino.

È istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di

classificazione dei lavoratori alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato di lavoro e formazione, anche con riguardo ai nuovi profili concernenti le imprese di calcestruzzo, che dovrà rendere dinamica la classificazione dei lavoratori soprattutto rispetto all'innovazione tecnologica e alle nuove mansioni.

In particolare, 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.

## **AREA RESTAURO E ARCHEOLOGIA**

### **7° LIVELLO**

#### **QUADRI**

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della legge 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 civili 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.

#### **IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA SUPER (direttivi)**

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, anche nell'ambito dei cantieri di restauro e archeologici.

### **6° LIVELLO**

#### **IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA (di concetto con funzioni direttive)**

Appartengono al 6° livello gli impiegati di concetto, 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 con responsabilità organizzative, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1ª categoria super.

Rientrano altresì in tale categoria gli impiegati tecnici ed amministrativi in possesso di pluriennali consolidate competenze specialistiche nelle attività delle linee di produzione o nei servizi di staff dell'impresa:

di direzione, di pianificazione, di gestione, acquisti, affari societari, amministrazione, assicurazioni, audit, bilancio e controllo, commerciale, compliance, comunicazione, concessione, finanza, gestione rischi, ingegneria e impianti, legale, logistica e trasporti, programmazione, prequalifiche e gare, progettazione, qualità, ambiente, salute e sicurezza, reporting, responsabilità sociale, risorse umane, segreteria, servizi generali, sicurezza informatica e aziendale, sistemi di gestione, sistemi informativi, sostenibilità, sviluppo, ufficio tecnico.

- Responsabile del cantiere di restauro.

È in possesso della Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente, corrisponde al profilo professionale di cui all'art. n. 1 del DM 86/2009 ed ha le competenze di cui all'allegato A (DM 86/2009). Dirige le operazioni e opera su manufatti morfologicamente diversi previsti dai settori di competenza relativi alla qualifica di Restauratore di Beni Culturali ex art. 182 c. 1bis del Decr. lgs. 42/2004 e smi. come sotto specificati, non removibili o che vengono comunque restaurati in loco, la cui tipologia di lavorazione può anche necessitare di montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile, ai sensi dell'allegato 10 del Decr. Lgs. 81/2008. I settori di competenza si riferiscono in modo esemplificativo e non esaustivo a:

1° – Materiali lapidei, musivi e derivati

2° – Superfici decorate dell'architettura

3° – Manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile

4° – Manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee.

- Architetto, relativamente alla manutenzione e restauro di beni storici e architettonici, iscritto all'albo professionale degli architetti – Sezione A. 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.

- 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 dell'indagine archeologica in cantiere archeologico: impiegato di concetto o tecnico colui che, avendo una professionalità di elevato contenuto intellettuale acquisita con specifica formazione e con esperienza nel settore, nei lavori di indagine archeologica 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 dello scavo stratigrafico ed il recupero e studio dei reperti e delle preesistenze storico-archeologiche sulla base delle indicazioni del direttore scientifico. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio degli elementi individuati.

## 5° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA (di concetto)

Appartengono al 5° livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto richiedenti una certa iniziativa ed una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute e per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa e preparazione professionale nel campo della propria attività.

Rientrano altresì in tale categoria impiegati tecnici ed amministrativi in possesso di significative competenze specialistiche nelle attività delle linee di produzione o nei servizi di staff dell'impresa.

- Responsabile di interventi di restauro in cantiere edile: 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. È in possesso della Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente, corrisponde al profilo professionale di cui all'art. n. 1 del DM 86/2009 ed ha le competenze di cui all'allegato A (DM 86/2009).

Dirige le operazioni e opera su manufatti morfologicamente diversi previsti dai settori di competenza relativi alla qualifica di Restauratore di Beni Culturali ex art. 182 c. 1bis del Decr. lgs. 42/2004 e smi. come sotto specificati, non removibili o che vengono comunque restaurati in loco, la cui tipologia di lavorazione può anche necessitare di montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile, ai sensi dell'allegato 10 del Decr. Lgs. 81/2008. I settori di competenza si riferiscono in modo esemplificativo e non esaustivo a:

1° – Materiali lapidei, musivi e derivati

2° – Superfici decorate dell'architettura

3° – Manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile

4° – Manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee.

- Responsabile dell'indagine archeologica in cantiere edile: colui che, avendo una professionalità di elevato contenuto intellettuale acquisita con specifica formazione e con esperienza nel settore, nei lavori di indagine archeologica 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 dello scavo stratigrafico ed il recupero e studio dei reperti e delle preesistenze storico-archeologiche sulla base delle indicazioni del direttore scientifico. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio degli elementi individuati.
- Archeologo: colui che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico acquisite con specifica formazione e con esperienza nel settore; anche sotto coordinamento opera in un singolo settore di scavo, svolge attività di scavo e tutte le operazioni preliminari e di post scavo necessarie alla documentazione scientifica.
- Restauratore di beni culturali mobili e di superfici decorate di beni architettonici, sottoposti alle disposizioni di tutela del Codice: lavoratore che definisce lo stato di conservazione e mette in atto un complesso di azioni dirette e indirette per limitare i processi di degrado dei materiali costitutivi dei beni e assicurarne la conservazione, salvaguardandone il valore culturale. A tal fine, nel quadro di una programmazione coerente e coordinata della conservazione, il restauratore analizza i dati relativi ai materiali costitutivi, alla tecnica di esecuzione ed allo stato di conservazione dei beni e li interpreta; progetta e dirige, per la parte di competenza, gli interventi; esegue direttamente i trattamenti conservativi e di restauro; dirige e coordina gli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro. Svolge attività di ricerca, sperimentazione e didattica nel campo della conservazione. È in possesso della Qualifica di Restauratore dei Beni Culturali ai sensi della normativa vigente, corrisponde al profilo professionale di cui all'art. n. 1 del DM 86/2009 ed ha le competenze di cui all'allegato A (DM 86/2009). Opera su manufatti morfologicamente diversi previsti dai settori di competenza relativi alla qualifica di Restauratore di Beni Culturali ex art. 182 c. 1bis del Decr. lgs. 42/2004 e s.m.i. come sotto specificati, non removibili o che vengono comunque restaurati in loco, la cui tipologia di lavorazione può anche necessitare di montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile, ai sensi dell'allegato 10 del Decr. Lgs. 81/2008. I settori di competenza si riferiscono in modo esemplificativo e non esaustivo a:

- 1° – Materiali lapidei, musivi e derivati
- 2° – Superfici decorate dell'architettura
- 3° – Manufatti dipinti su supporto ligneo e tessile
- 4° – Manufatti scolpiti in legno, arredi e strutture lignee.

#### **ASSISTENTE DEL CANTIERE DI RESTAURO (di concetto)**

- Tecnico specializzato in analisi diagnostiche in siti e monitoraggio di beni culturali e in progettazione e messa in opera di programmi di manutenzione su monumenti, aree archeologiche e superfici decorate di beni immobili; 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**

Appartengono al 4° livello i lavoratori dotati di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva, con o senza funzioni di coordinamento di altri lavoratori.

#### **ASSISTENTE TECNICO (GIÀ DI 3ª CATEGORIA) (di concetto)**

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 specifica preparazione professionale ed elevata capacità esecutiva delle direttive generali o particolari dei superiori, con o senza funzioni di coordinamento di altri lavoratori.

#### **TECNICO DEL RESTAURO DI BENI CULTURALI (di concetto)**

Tecnico del restauro di beni culturali mobili e superfici decorate di beni architettonici: lavoratore che collabora con il restauratore eseguendo con autonomia decisionale strettamente afferente alle proprie competenze tecniche, azioni dirette ed indirette per limitare i processi di degrado dei beni ed assicurarne la conservazione; operazioni di cui garantisce la corretta esecuzione secondo le indicazioni metodologiche ed operative, sotto la direzione ed il controllo diretto del restauratore. Ha la responsabilità della cura dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, cura la preparazione dei materiali necessari per gli interventi, secondo le indicazioni metodologiche del restauratore.

Nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico esegue interventi di tipo specialistico nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica. È in possesso della Qualifica di tecnico del restauro di Beni Culturali, acquisita ai sensi della normativa vigente e corrisponde al profilo professionale di cui all'art. n. 2 del DM 86/2009.

Per le altre figure professionali non disciplinate nella presente “area restauro e archeologia” si fa riferimento a quanto già disciplinato nel presente articolo.

## **ARTICOLO 78**

### **REPERIBILITÀ**

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda (anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa) per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero e/o settimanale con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro all'azienda per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatte salve eventuali diverse situazioni particolari da verificare a livello aziendale.

La reperibilità potrà essere organizzata e richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- I) oraria;
- II) giornaliera;
- III) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi, oppure – in relazione alle condizioni organizzative del servizio – più di sette giorni continuativi. In quest'ultimo caso il lavoratore fruirà del riposo settimanale non effettuato durante il turno di reperibilità cumulativamente con il riposo settimanale della settimana successiva, come previsto nell'ultimo comma dell'art. 7 del presente CCNL

I lavoratori interessati dalla reperibilità hanno diritto di ottenere dall'azienda:

- a) un compenso specifico, avente natura retributiva, per i turni di reperibilità effettivamente svolti (da riconoscere per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda);
- b) la specifica remunerazione delle ore di intervento lavorativo effettuate durante la reperibilità, con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per i casi di lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Alla contrattazione collettiva di livello territoriale è demandato di definire il compenso di cui alla lett. a) del precedente comma, tenendo conto della specifica realtà delle aziende operanti localmente e delle caratteristiche e condizioni del territorio di riferimento.

Ferma restando la loro specifica remunerazione come indicato al precedente punto b) del presente articolo, le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate durante gli interventi in reperibilità, poiché rientranti tra le ipotesi di cui all'art. 5, comma 4, lett. b), del D.Lgs. n. 66/2003, sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore annuali di lavoro straordinario previsto dall'art. 19.

Inoltre, sulla base delle leggi vigenti, si concorda che per i lavoratori chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga, che non potrà comunque assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Il personale direttivo che sia titolare della indennità di cui all'art. 48 del CCNL è escluso dall'applicazione della presente normativa.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già esistenti.

**ARTICOLO 79****LAVORO DEI MINORI**

L'ammissione al lavoro dei minori è regolata dalle disposizioni di Legge e del presente Contratto.

**ARTICOLO 80****CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI**

Il lavoratore non in prova, chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni dal congedo di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

**ARTICOLO 81****GENITORIALITÀ**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di Legge.

Al fine di praticare azioni positive per le lavoratrici già inserite nel settore saranno costituite Commissioni paritetiche costituite dalle Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali stipulanti il presente CCNL.

**a) Donne – Tutela e accesso al lavoro**

Le parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche e integrazioni, e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, concordano di costituire a livello nazionale e regionale Commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

- verificare l'andamento occupazionale femminile;
- individuare iniziative di formazione professionale atte a favorire l'accesso al lavoro delle donne e a promuovere adeguati percorsi di carriera per le donne, attraverso corsi di formazione professionale, promossi dalle Scuole edili o da altri enti od Organismi idonei.

**b) Videoterminali**

In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento, le parti concordano sull'attivazione di progetti-pilota da parte del CPT nazionale, che permettano l'approfondimento delle problematiche e delle sue relazioni con l'igiene e la sicurezza nel lavoro d'ufficio.

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

### **c) Indennità di maternità e congedi parentali**

Le parti concordano che le disposizioni delle Leggi 31-12-1971 n. 1204 e 8-3-2000 n. 53 in materia di permessi post-parto, trovano applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre lavoratore ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dalla Legge n. 1204/71, dall'art. 7, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale.

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 C) del presente CCNL.

## **ARTICOLO 82**

### **TUTELA DELLA DIGNITÀ 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, etnica e religiosa dovrà essere pervenuto 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, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

## **ARTICOLO 83**

### **LAVORATORI INVALIDI E PERSONE CON DISABILITÀ**

#### **a) Lavoratori invalidi**

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

#### **b) Persone con disabilità**

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

portatori di handicap.

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

1. compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra fa esplicito riferimento a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica, la condizione di portatore di handicap che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture sanitarie medesime;
2. il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Per quanto riguarda le assenze facoltative ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 e al D.lgs n.151 del 26 marzo 2001.

## **ARTICOLO 84**

### **LAVORATORI EXTRACOMUNITARI**

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori extracomunitari nel settore edile, le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti gli enti scuola di cui all'art. 93 del CCNL in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri competenti e degli Enti locali.

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

Al Formedil nazionale è demandato di formulare programmi di formazione da realizzare attraverso gli Enti Scuola.

Al lavoratore colpito da un lutto per il primo grado di parentela, documentato da apposita certificazione, rilasciata dagli enti competenti nel luogo di residenza o provenienza del defunto, su richiesta, è consentito di raggiungere il paese di origine riconoscendo 3 giorni di permesso anche cumulabili con ferie e aspettativa non retribuita.

## **ARTICOLO 85**

### **TOSSICODIPENDENTI**

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

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge n. 162 del 26 giugno 1990.

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

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

Le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti le necessità.

In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

## **ARTICOLO 86**

### **MENSE AZIENDALI**

Le parti convengono di promuovere le opportune iniziative atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori a livello aziendale, o qualora ciò non fosse possibile, a livello territoriale.

A tal fine le aziende aderiranno alle iniziative di tipo consortile esistenti o che verranno promosse. Qualora entro un anno dalla data di applicazione di detta norma, eventi oggettivi non ne avessero consentito la realizzazione, le parti si incontreranno a livello territoriale per esaminare il problema.

### **Nota a verbale**

Le parti si danno atto che la realizzazione di mense per i lavoratori comunque organizzate comporterà l'assorbimento fino a concorrenza delle somme fino ad allora corrisposte a questo titolo ai lavoratori.

## **ARTICOLO 87**

### **ALLOGGIAMENTI E CUCINE**

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

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

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

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

Il vitto è somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una Commissione di tre operai da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

## **ARTICOLO 88**

### **IGIENE, AMBIENTE DI LAVORO E SORVEGLIANZA SANITARIA**

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

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

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio lavorativo del 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 dei dipendenti necessario per gli apprestamenti di cui al presente articolo.

B) È istituito il libretto sanitario e di rischio individuale 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 2° 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 3° comma dell'art. 5 della Legge n. 300/1970;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali.

Il libretto sarà fornito a cura della Edilcassa, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito ai lavoratori.

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

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

Le disposizioni contrattuali di cui al presente punto B) saranno coordinate con eventuali norme di Legge che disciplinano in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo all'istituendo Servizio sanitario nazionale.

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

#### D) SORVEGLIANZA SANITARIA

Considerato che dai dati Inail emerge che le principali patologie accertate nel settore delle costruzioni con il riconoscimento delle malattie professionali sono le malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo che rappresentano il 70% dei casi accertati, alle quali seguono le malattie dell'orecchio (8%), i tumori (4%) e le malattie del sistema respiratorio (3%), si conviene di dare avvio a un progetto sperimentale di sorveglianza sanitaria, di durata annuale, a decorrere dal 1° Gennaio 2025, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel settore delle costruzioni, relativamente alla categoria degli operai, nonché di rilanciare lo svolgimento della sorveglianza sanitaria nei cantieri edili.

Entro il termine stabilito di durata annuale del progetto, le parti si incontreranno per valutare, sulla base degli esiti della sperimentazione, se prorogarlo e/o apportare modifiche.

Per la durata del progetto e per il relativo regolamento si rimanda all'allegato D2025.

**ARTICOLO 89****SICUREZZA SUL LAVORO****A) Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro**

È demandata alle Associazioni Sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti l'istituzione di un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

Al Comitato le Associazioni territoriali dei lavoratori, i rappresentanti sindacali di cui all'art. 104, per i cantieri e stabilimenti di rispettiva competenza, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali.

Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro e delle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Organizzazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, si impegnano a promuovere il funzionamento dei Comitati di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento dei Comitati si provvede mediante il contributo di cui all'art. 93 o, in caso di diversa valutazione delle Associazioni territoriali, altro contributo previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

Le parti riaffermano il convincimento della necessità di realizzare la diffusione su tutto il territorio nazionale dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Allo scopo di promuovere e coordinare l'attività dei Comitati paritetici territoriali, le parti si impegnano a costituire entro tre mesi una Commissione nazionale paritetica a carattere permanente e si riservano di predisporre la regolamentazione dell'attività della Commissione stessa comprese anche le necessità relative al suo funzionamento.

Le Associazioni firmatarie demandano ai Comitati Paritetici Territoriali, istituiti dal CCNL 17 aprile 1991, le funzioni previste dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

**B) Formazione professionale per la sicurezza**

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno, per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza. La formazione professionale svolta dagli Enti scuola,

in collaborazione e coordinamento con i CTP territoriali, deve essere potenziata e generalizzata nel territorio nazionale nell'aspetto della formazione specifica per la sicurezza e di quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

A tal fine è determinato il ruolo della costituenda Commissione Nazionale Scuole Edili in stretto raccordo e coordinamento con il CTP nazionale, al fine di fornire gli opportuni indirizzi agli E.S.E. e ai CTP territoriali.

Le parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza quelli rivolti a:

- lavoratori che accedono per la prima volta al settore;
- lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- tecnici, capisquadra, capicantiere e preposti;
- lavoratori occupati;
- tecnici CTP.

La Commissione Nazionale Scuole Edili, in collaborazione con quella dei CTP, elaborerà moduli di corsi formativi, per la sicurezza, di otto ore retribuite, ai quali le imprese faranno partecipare i lavoratori che accedono per la prima volta al settore, di cui al comma precedente, durante l'orario di lavoro, anche attraverso la mutualizzazione dei costi concordata tra le parti a livello territoriale.

Tali corsi saranno svolti:

- per i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro nell'ambito delle ore destinate alla formazione teorica dall'accordo interconfederale del 16-11-1988;
- per tutti gli altri lavoratori, nell'ambito delle ore previste per il diritto allo studio dall'art. 92.

Le parti si riservano di approvare sulla base di un accordo successivo uno schema-tipo dello statuto degli Enti Scuola di cui all'art. 93.

### **C) Organizzazione della prevenzione**

Le parti concordano sulla positività del "Piano di Sicurezza", nell'ambito dei diversi approcci utilizzabili nell'organizzazione della prevenzione antinfortunistica.

Le parti definiranno i contenuti minimi di tali piani in un apposito allegato.

Le parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della rappresentanza sindacale di cantiere.

In caso di presenza di più imprese, nel cantiere, l'impresa mandataria o designata quale capogruppo, mette a disposizione dell'insieme delle rappresentanze sindacali presenti nel cantiere il piano della sicurezza generale e dei relativi collegamenti con i Piani predisposti dalle imprese esecutrici.

L'insieme delle rappresentanze di cui sopra potrà usufruire, per le proprie riunioni, di locali appositamente messi a disposizione.

### **D) Rappresentante per la sicurezza**

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

Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'articolo 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 rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva.

Il rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e 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.

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale; gli accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità.

La Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è incaricata di effettuare una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui al decimo comma, da portare a conoscenza delle parti nazionali.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08; 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 nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37, D.Lgs n. 81/08;

- h) promuove l'elaborazione, 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;
- j) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile dell'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 e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, 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 lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
- c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25.

Il rappresentante per la sicurezza 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.

Il rappresentante per la sicurezza 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.

I rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento alle unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza individuate dalle norme di Legge.

Nel caso di rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di Legge e dal presente CCNL 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 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 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.

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) Protocollo RLST**

In tutte le aziende nelle quali, in un determinato ambito territoriale, non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. 81/2008, le medesime attribuzioni sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST).

I nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza eletti o designati in azienda devono essere comunicati al CTP territorialmente competente. Ciò consente di escludere queste aziende dall'ambito di operatività del RLST.

Il RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva.

Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, agli Organismi Territoriali riconosciuti dalla CONFAPI-ANIEM della provincia, al CTP e all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.

Il Rlst esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali

non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale:

- 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 nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37, D.Lgs. n. 81/08;
- h) promuove l'elaborazione, 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;
- j) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi di cui all'art.35 del D.Lgs. n. 81/08;
- k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) previo l'avvertimento di cui alla lettera precedente, può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Prima di procedere ai sensi della lettera m), il RLST informa il CTP per l'adozione delle misure necessarie.

Il Rlst, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma lett. A) del T.U. anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m., nonché su richiesta, accede ai dati di cui all'art. 18, comma 1 lettera r) del T.U. Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

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 comma 8 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.

Il ruolo di Rlst è, altresì incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai CTP. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

- a) preventivamente al primo accesso in cantiere RLST è tenuto ad accreditarsi presso la direzione del cantiere e ad indicare l'azienda (o le aziende) nei confronti delle quali esercita le proprie funzioni
- b) segnala preventivamente al datore di lavoro e al Comitato paritetico competente territorialmente la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- c) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- d) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n. 81/08, e s.m. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- e) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la Legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) o di un addetto da questi incaricato.

Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal Rlst, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso.

Le visite del Rlst oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite dell'organismo paritetico riconosciuto dall'CONFAPI-ANIEM e/o dei dipendenti. Devono in ogni caso essere osservate le modalità stabilite nelle lettere da a), b), c), e) del comma 6.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi ai Comitati paritetici competenti territorialmente, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il Rlst e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia

componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato Paritetico Territoriale competente, come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.

A livello territoriale si ricercheranno, con le altre associazioni imprenditoriali firmatarie di contratti collettivi territoriali del settore edile, forme e modi per addivenire ad una disciplina unitaria in materia di RLST.

Salvo diversi accordi a livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali un Rlst. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del Rlst, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.

Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del RLST non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del Rls in ambito aziendale.

Avuto l'incarico, il Rlst ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati ai Comitati Paritetici Territoriali, in collaborazione con l'Ente Scuola, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione e 8 ore di aggiornamento annuale.

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 una adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate al comma successivo, il ruolo di Coordinatore dei RLS compete al RLS dell'impresa affidataria o appaltatrice o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo.

Nelle grandi opere e/o contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 81/08 e s.m. 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 del sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentati dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 500 del D.Lgs. n. 81/08.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo Interconfederale 20-9-2011 sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità (in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

### Dichiarazione congiunta

Le parti sociali ritengono che la presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare andranno definite regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo Unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo.

### ENTE UNIFICATO NAZIONALE FORMAZIONE/SICUREZZA

Le parti stabiliscono che al finanziamento delle attività degli enti territoriali per la formazione e la sicurezza si provvederà con un contributo a carico delle imprese fino all'1% degli elementi della retribuzione di cui all'art. 11 del vigente CCNL, da versarsi con le modalità stabilite dal secondo livello di contrattazione.

Con l'obiettivo del perseguimento della razionalizzazione dei costi, unitamente all'efficienza organizzativa, le Parti Sociali nazionali concordano sull'immediata costituzione dell'Ente nazionale Formazione e Sicurezza, che assumerà le funzioni attualmente svolte da Formedil e CNCPT.

Il finanziamento, posto a carico dei rispettivi Organismi paritetici territoriali, anche unificati, è fissato nella misura complessiva dello 0,04% da destinarsi al 50% per la funzione formativa e per il 50% per la funzione sicurezza.

Le parti sociali ribadiscono altresì la necessità non più procrastinabile che anche sull'intero territorio nazionale si attui l'accorpamento tra Scuola Edile e Cpt.

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente Protocollo sarà varato lo Statuto tipo dell'Ente unificato. Le parti concordano, fin da ora, di mantenere in rigoroso equilibrio il rapporto tra numero dei dipendenti degli Enti territoriali con la sostenibilità dei relativi bilanci.

A tal fine, le parti stabiliscono che il costo di gestione degli Enti territoriali di formazione e sicurezza, anche unificati, comprensivo del costo del personale amministrativo, non potrà superare il 30% del contributo territorialmente previsto a partire dall'esercizio finanziario decorrente dal 1° ottobre 2019; in tale previsione non rientrano i tecnici addetti alla formazione e sicurezza e gli addetti alla progettazione finanziata.

Laddove sorgessero criticità a livello territoriale sull'applicazione di tale previsione, le parti sociali nazionali, su richiesta del territorio, si incontreranno per gli opportuni approfondimenti.

Con l'obiettivo di un efficientamento dei servizi a favore delle imprese e dei lavoratori, gli Enti bilaterali dovranno attrezzarsi al fine di realizzare interventi formativi

mirati in via preliminare all'addestramento professionale, nonché all'implementazione delle competenze delle varie professionalità, anche alla luce delle innovazioni tecnologiche che interessano il settore delle costruzioni, con lo scopo anche di favorire una maggiore condivisione degli obiettivi perseguiti dal sistema.

Ai dipendenti degli enti bilaterali saranno applicate le retribuzioni del CCNL dell'edilizia, ad eccezione di eventuali obblighi derivanti da normative regionali per quanto concerne la formazione.

Le retribuzioni dei dipendenti degli Enti bilaterali, compresi i Direttori, non potranno superare gli importi previsti per i quadri come disciplinati dai CCNL del settore edile.

Le cariche rivestite all'interno della Cncc, dell'Ente nazionale formazione e sicurezza e degli enti bilaterali territoriali sono esclusivamente a carattere gratuito. In linea con quanto già stabilito all'interno dei rispettivi statuti tipo, a partire dall'approvazione del bilancio 2020/2021 non sarà consentita alcuna forma di compenso laddove previsto dalle prassi in essere, ad eccezione ovviamente dei compensi previsti per il collegio sindacale.

### Salute e sicurezza

Le Parti convengono di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all'ente unico formazione e sicurezza territoriale (CPT dove ancora presenti) di riferimento.

## **ARTICOLO 90**

### **FONDO DI PREVIDENZA – FONDAPI**

#### **Norme generali**

FONDAPI è il fondo pensione complementare negoziale per i lavoratori e le lavoratrici delle piccole e medie imprese edili ed affini applicanti il CCNL CONFAPI-ANIEM.

La contribuzione da versare al fondo è distinta tra contributo obbligatorio contrattuale e contributo per gli aderenti.

La contribuzione per gli aderenti, da versare al Fondo con la decorrenza e le modalità previste dallo statuto è stabilita con la seguente articolazione:

- 1,10% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., a carico delle imprese;
- 1,10% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., a carico dei lavoratori;
- 100% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993;
- 18% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

L'adesione al Fondo decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda di iscrizione.

All'atto dell'adesione al Fondo è dovuta una quota "una tantum", non utile ai fini pensionistici, pari a euro 11,36 di cui euro 5,68 a carico del lavoratore ed euro 5,68 a carico del datore di lavoro per tutti i lavoratori che hanno aderito al fondo in data antecedente l'1-1-2015. Per i lavoratori che al 1-1-2015 non erano iscritti al Fondapi l'una tantum non è dovuta.

È prevista per il singolo lavoratore associato al Fondo la facoltà di destinare contributi propri aggiuntivi rispetto a quelli sopra previsti, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo; pertanto ciascun lavoratore rimane libero di destinare al Fondo versamenti contributivi ulteriori rispetto al contributo contrattuale, secondo le modalità e le regole già previste dalle fonti istitutive del Fondo, ivi compresa l'attivazione della fonte contributiva ordinaria a carico del datore di lavoro;

L'impresa fornirà al lavoratore tempestiva comunicazione scritta circa l'entità delle trattenute effettuate e del versamento eseguito che sarà a cadenza mensile.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicheranno le sanzioni stabilite dallo statuto.

Per favorire ed agevolare la partecipazione dei lavoratori al Fondo di previdenza complementare, le parti concordano le seguenti misure:

- attivazione della esplicita delega di adesione volontaria per prelevare la quota contributiva del lavoratore che aderisce direttamente dalle maggiorazioni accantonate a suo conto presso l'Edilcassa. La stessa provvederà a fornire al lavoratore la necessaria certificazione utile ai fini fiscali;
- rendere praticabile l'adesione al Fondo anche senza il versamento del t.f.r., in presenza di possibili novità nelle disposizioni della COVIP;
- sottoscrizione nazionale di un Protocollo utile per garantire certezza e puntualità delle procedure delle Edilcasse sui versamenti al Fondo;
- incaricare le Edilcasse, coordinate dalla CNCE, di promuovere azioni mirate ad incrementare le adesioni al Fondo.

### Contribuzione contrattuale

È stato istituito a partire dal 01/01/2015 a carico del datore di lavoro un contributo contrattuale obbligatorio mensile di euro 8 (riparametrato su base 100) da versare al Fondo Fondapi. Tale contributo dal 1 Ottobre 2019 è stato elevato a euro 10 (riparametrato su base 100) – v. tabella allegato Y.

Per i lavoratori iscritti al Fondapi all'1.1.2015, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria.

Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.

Le Parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà.

Alla luce della nuova normativa contrattuale sulla previdenza complementare integrativa, Confapi Aniem e Feneal, Filca e Fillea ritengono necessario partecipare agli organismi di rappresentanza e gestione del Fondapi.

Per garantire la partecipazione di Confapi Aniem e delle OO.SS. sindacali di categoria – Feneal, Filca e Fillea – al Fondo Fondapi, che nel contratto firmato il 12.11.2014 viene riconosciuto come fondo di riferimento per la previdenza complementare del settore edilizia per il C.C.N.L. Confapi Aniem, visti gli accordi del 28.4.2006, le Parti si impegnano ad adoperarsi congiuntamente al fine di garantire adeguata rappresentanza al settore edile e affini in seno agli organi del Fondo.

Le parti sottolineano la totale adesione dei lavoratori a cui si applica il presente C.C.N.L. al Fondo per via contrattuale (essendo quindi l'unica categoria con il 100% di adesioni).

Le risorse accumulate nel Fondo Prepensionamento saranno utilizzate nelle seguenti modalità:

Il 70% delle risorse del Fondo Nazionale Prepensionamento accantonate al 31/12/2023 presenti nel Fondo presso la CNCE è destinato all'incremento di un ulteriore 1% mensile della retribuzione lorda (secondo il regolamento Fondapi) per gli operai già iscritti o che aderiranno volontariamente con il proprio contributo, qualsiasi esso sia, ai fondi previdenziali. Pertanto per gli stessi la contribuzione sarà minimo al 3%.

Le modalità attuative di quanto sopra sono presenti nell'Allegato B2025.

## **ARTICOLO 90 BIS**

### **SANEDIL**

Sanedil è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori edili, costituito in applicazione dell'accordo del 12 marzo 2019 stipulato da CONFAPI ANIEM e i sindacati FENEALUIL, FILLEA-CGIL, FILCA-CISL per il CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini.

L'iscrizione dell'operaio è automatica, in virtù dell'obbligo contrattuale che impone al proprio datore di lavoro, che applica il CCNL dell'Edilizia Confapi Aniem di versare, per il tramite della EdilCassa territorialmente competente, un contributo stabilito nella misura dello 0,60%, su un minimo di 120 ore da calcolarsi sulle seguenti voci retributive: paga base, contingenza, EDR, indennità territoriale di settore.

L'iscrizione dell'impiegato è automatica, in virtù dell'obbligo contrattuale che impone al proprio datore di lavoro, che applica il CCNL dell'Edilizia Confapi Aniem di versare un contributo direttamente al Fondo o anche attraverso il sistema delle EdilCasse territorialmente competenti, stabilito nella misura dello 0,26% da

calcolarsi sulle seguenti voci retributive: paga base, contingenza, EDR, premio di produzione.

I versamenti si effettuano:

- per tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato;
- per i lavoratori in malattia, in maternità o in sospensione a seguito di attivazione di ammortizzatori sociali e, comunque, per tutti quelli dichiarati attraverso il modello Uniemens;
- per gli operai, anche in part time, il versamento deve essere effettuato comunque su un minimo di 120 ore;
- per gli impiegati a tempo parziale il contributo è riproporzionato sulla base del minor orario di lavoro effettuato.

Il Fondo opera per il tramite delle EdilCasse a cui è riconosciuto un ruolo esclusivo per la gestione delle richieste delle prestazioni sanitarie da parte degli iscritti. Per dare efficacia al rapporto di collaborazione tra il Fondo e le EdilCasse è stata sottoscritta un'apposita Convenzione che:

- conferisce alle EdilCasse mandato a riscuotere i contributi e le quote che le Aziende corrispondono al Fondo;
- consente alle EdilCasse, per l'attività svolta, di trattenere una quota parte della contribuzione incassata per conto del Fondo, a titolo di concorso alle spese di gestione.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rimanda al Regolamento e agli accordi vigenti tra le Parti sottoscrittrici del presente CCNL di cui all'Allegato R.

## **ARTICOLO 91**

### **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.

## **ARTICOLO 92**

### **DIRITTO ALLO STUDIO**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retributivi ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

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

Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale dell'Ente Scuola di cui all'art. 93.

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

Nell'arco di 1 anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dalla impresa nella unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva nel cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.

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

Il lavoratore dovrà fornire alla 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 6).

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.

## **ARTICOLO 93**

### **ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**

Le parti condividono la necessità di attribuire consistenza strutturale, nonché economica, alle attività di formazione, verificandone costantemente la loro finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività dei lavoratori, sia assunti che da assumere.

Le parti concordano sulla necessità di garantire attenzione e sviluppo di percorsi formativi sui temi del recupero e della manutenzione, sul restauro e consolidamento strutturale degli edifici a rischio sismico, sul risparmio energetico e/o sulla bioedilizia al fine di garantire una maggiore qualità dell'occupazione e un aumento della competitività delle imprese.

Concordano pertanto di:

- intraprendere un percorso che permetta di rendere il Sistema Formedil coerente e funzionale ai seguenti obiettivi e priorità:
- 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.
- Avviare a tal fine ad un complessivo progetto di riconversione del Sistema Formedil che indichi condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra e di affidarne la redazione al Consiglio di Amministrazione del Formedil. Tale Progetto di Riconversione, approvato dal CdA Formedil entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definitiva approvazione.

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.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.

Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati Scuole edili, in organismi regionali, denominati Formedil regionali e nell'organismo nazionale di raccordo, coordinamento e indirizzo denominato Formedil.

È affidato al Formedil nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.

Le competenze e le finalità del Formedil sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.

Sono attività del Formedil:

- le ricerche e gli studi di settore, l'evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;

- l'elaborazione di linee guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;
- la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli enti bilaterali contrattuali;
- l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;
- l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.

Per lo svolgimento delle suddette attività, il Formedil nazionale si avvale di un contributo annuale le cui quantità e modalità di erogazione sono definite da quanto disposto nell'allegato L.

Il suddetto contributo deve essere versato al Formedil nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente. I Formedil regionali, costituiti come articolazioni del Formedil nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano le scuole edili territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee guida formulate in materia dal Formedil nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente Regione e il Formedil nazionale.

I Formedil regionali hanno compiti di:

- coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;
- rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;
- promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenute utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle scuole edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni il Formedil regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti territoriali. Le attività del Formedil regionale sono finanziate con contributo degli enti scuola territoriali di riferimento, stabilito in sede regionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

Le Scuole Edili sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale Formedil.

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal Formedil nazionale.

Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascuna Scuola Edile, coordinandosi attraverso il Formedil Regionale con gli altri enti scuola della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Al finanziamento delle Scuole edili verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e da versarsi con modalità stabilite dalle Organizzazioni territoriali.

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Le Scuole edili redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della corrispondente Edilcassa.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.

I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati di una scheda di riclassificazione predisposta dal FORMEDIL nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti scuola sono tenuti a trasmettere annualmente al FORMEDIL Nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione (protocollo sugli enti bilaterali).

Le scuole edili sono amministrate da un Consiglio di amministrazione paritetico nominato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Uno fra i membri nominati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro aderenti a Confapi Aniem assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, uno fra i membri nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, il Consiglio di amministrazione provvedere annualmente ad approvare un Piano generale delle attività della scuola edile

che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento (Protocollo sulla formazione):

#### Formazione per l'impiegabilità

- Istruzione e formazione professionale;
- Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti;
- Formazione professionalizzante integrativa

#### Formazione per la progressione professionale

- Formazione per l'apprendistato;
- Formazione continua;
- Formazione a catalogo per un percorso professionale

#### Formazione per la sicurezza

Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il CdA Formedil è tenuto ad elaborare un Piano Biennale delle Attività (PBA) all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il PBA, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del C.C.N.L., verrà trasmesso formalmente alle Scuole Edili.

I Piani delle Attività annuali delle Scuole Edili Territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano Biennale delle Attività Formedil e dovranno essere trasmessi annualmente a Formedil.

Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al Formedil nazionale ed al Formedil regionale.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;
- giovani neo diplomati e neolaureati;
- giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione-lavoro (formazione teorica);

- personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;
- manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- lavoratori in mobilità;
- lavoratori in disoccupazione;
- lavoratori in Cig.

Le attività delle scuole edili possono essere rivolte anche a lavoratori a partita IVA iscritti alla gestione separata, a seguito di apposita regolamentazione da parte delle scuole stesse.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle Edilcasse/Casse Edili.

I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contratto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerenti alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di primo livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dalle scuole edili, qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso la scuola edile ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione della scuola edile ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39, in conformità agli indirizzi adottati dal Formedil nazionale.

Il Libretto Personale, predisposto e gestito in sede locale dalla Scuola Edile territoriale sulla base di un modello nazionale creato da Formedil, registra la storia formativa del singolo lavoratore.

Certifica pertanto i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative) verificati. In un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del Sistema Formedil, Formedil predisporrà il Repertorio Nazionale delle Competenze cui le singole Scuole Edili faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel Libretto Personale.

Ogni Scuola Edile riverserà i dati di ciascun Libretto Personale in un'anagrafica nazionale istituita presso Formedil.

Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dai Formedil nazionale.

Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta del Formedil nazionale, approvano uno schema unico di statuto per gli Enti territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al presente contratto.

Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa di ente scuola edile e CPT per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo statuto unificato tipo redatto da Formedil nazionale e CNCPT, fatto proprio dalle parti sociali, che costituisce allegato al presente contratto.

Il sistema nazionale Formedil di formazione professionale fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, il Formedil collabora con CNCE e CNCPT al fine di raccordare le banche dati in possesso dei tre Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Edilcasse/Casse Edili, anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno dei sistemi di anagrafe predisposti dalle Edilcasse/Casse Edili.

Le parti intendono istituire un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale.

- a) Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore stesso. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla EDILCASSA/Cassa Edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile.
- b) La Scuola Edile Territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 37, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo per la sicurezza di 16 ore previsto dall'art. 89 del vigente C.C.N.L. per la formazione alla sicurezza.
- c) La Scuola Edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istituire i corsi formativi, la Scuola Edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro

30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.

- d) La EDILCASSA territoriale trasmetterà a CNCE – Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il Formedil invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile.
- e) Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola Edile Territoriale un Progetto di Sviluppo Professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate ai di fuori dell'orario di lavoro.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 e 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.

Fermo restando quanto previsto dalla lettera b) del presente articolo, in applicazione del D.Lgs. n. 81 e s.m.i., alla formazione dei lavoratori provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 16 ore per i singoli lavoratori.

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

Alla formazione 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.

Le parti condividono la necessità di garantire, tramite l'attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la formazione obbligatoria gratuita delle 16 ore anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere.

Inoltre, al fine di implementare ulteriormente la sicurezza dei lavoratori, si stabilisce che l'aggiornamento della formazione dei lavoratori, della durata di 6 ore, di cui al punto 9 dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, dovrà essere effettuato ogni tre anni. La predetta periodicità triennale si applica a decorrere dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata in vigore della predetta disposizione. Resta ferma la diversa periodicità stabilita per il dirigente (di cui all'art. 2, comma 1, lett d), del D.Lgs. n. 81/08) e per il preposto.

### **BLEN.IT Borsa Lavoro Edile Nazionale**

Le parti sociali, concordano di riconoscere al FORMEDIL Nazionale un ruolo fondamentale e attivo nella gestione e implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La Borsa Lavoro è uno strumento individuato dalle parti per la valorizzazione piena dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, anche attraverso la formazione, nonché per contrastare le forme di lavoro irregolare.

Le parti predispongono un sistema che possa effettivamente rispondere alle esigenze del mercato e del settore su tutto il territorio nazionale. Le parti hanno affidato al FORMEDIL Nazionale la progettazione di un sistema efficace che tenga conto delle peculiarità del settore. Per l'atto istitutivo e le finalità affidate all'istituto si rimanda all'allegato V – Istituzione Borsa Lavoro.

Le Parti, con il Protocollo Formazione (AllegatoD2025), ribadiscono l'importanza e la funzione strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it) e danno mandato al Formedil – Ente unico formazione e sicurezza nazionale di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, anche prevedendo modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte delle Scuole Edili/Enti Unificati. Al riguardo le parti entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto definiranno specifiche linee guida che saranno allegate, come parti integranti, al CCNL.

Il Formedil – Ente Unificato Nazionale formazione e sicurezza, in considerazione della necessità e della urgenza di dotare il settore delle professionalità richieste e necessarie e al fine di omogeneizzare i percorsi formativi e i relativi costi su tutto il territorio nazionale, definirà, di concerto con le Parti sociali e fermo restando l'erogazione della formazione istituzionale da parte degli Enti Formativi del settore, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, bioedilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione, ecc.

### **Fondo qualificazione territoriale**

Le parti stabiliscono l'introduzione, a far data dal 01-03-2024 di una specifica aliquota contributiva, pari allo 0,20%, destinata al "Fondo territoriale per la qualificazione del settore – Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" istituito presso la locale Cassa Edile/Edilcassa. Tale aliquota sarà destinata esclusivamente al finanziamento della formazione professionalizzante prevista dal catalogo formativo nazionale, della formazione professionalizzante promossa dalle scuole territoriali, e alla premialità per le imprese che ne fruiscono, nonché alla premialità per le imprese che denuncino in Cassa Edile operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, pari o inferiore ad un terzo del totale dei dipendenti in organico (le imprese fino a 3 operai dipendenti potranno accedere alla premialità in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello).

Il Fondo si prefigge l'obiettivo di sostenere la formazione professionale e incentivare la qualificazione degli organici delle imprese edili aderenti.

I corsi di formazione inclusi nel CFN, ivi compresa la formazione istituzionale, sono gratuiti per le imprese regolari iscritte al sistema bilaterale edile.

Per le medesime imprese sono, altresì, gratuiti i corsi per la formazione dei preposti e dei datori di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro.

I corsi di formazione professionalizzante non obbligatori per Legge, svolti presso il sistema bilaterale edile, potranno essere effettuati anche nella giornata del sabato e le imprese saranno esonerate dal relativo versamento in Cassa Edile, nonché dal pagamento dello straordinario, fermo restando il riconoscimento della normale retribuzione.

Con l'accordo del 29 febbraio 2024 è stato stabilito il regolamento del Fondo territoriale del settore formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori riportato nell' "Allegato C2025" del presente CCNL.

### Qualificazione professionale

Agli operai che, su indicazione del datore di lavoro, frequentino con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante presso gli enti di settore, sarà assegnato:

- all'operaio comune, con almeno una anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse Edili, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio qualificato;
- agli operai già inquadrati nel livello qualificato, che vantino una anzianità presso il sistema Casse Edili di almeno 48 mesi, di cui 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio specializzato;

Tutti i passaggi di cui sopra, avverranno entro 60 giorni dal recepimento dei suddetti attestati.

Nell'ipotesi di nuove assunzioni, gli operai qualificati e specializzati, con anzianità di 48 mesi presso il sistema delle Casse Edili, in possesso di attestati formativi, rilasciati dai sistemi bilaterale edile, che certifichino le specifiche competenze professionali, non potranno essere inquadrati come operai comuni.”

### Carta di identità Professionale Edile (Cipe)

Le Parti sottoscritte convengono di dare mandato alla Cnce per definire la Carta d'identità Professionale Edile (Cipe), rilasciata dalle Casse Edili/Edilcasse, la cui gestione sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali del settore e che comunque dovrà contenere tutti i dati relativi ai corsi formativi effettuati presso il sistema bilaterale edile e le scadenze relative alla sorveglianza sanitaria.

**ARTICOLO 94****REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE****Premessa**

- Considerato che il D.Lgs. 15.6.2015 n. 81 disciplina l'Apprendistato prevedendone tre distinte, tipologie:
  - a) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
  - b) Apprendistato professionalizzante;
  - c) Apprendistato per alta formazione e ricerca;
- considerato che il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato, le Parti concordano la seguente regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali, al fine di consentirne l'utilizzo da parte delle imprese edili che applicano il presente Contratto.

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e quello per alta formazione e ricerca, saranno oggetto di ulteriori accordi.

In relazione ai limiti previsti per l'assunzione di nuovi apprendisti in ragione del consolidamento o meno dei rapporti di lavoro degli apprendisti assunti in precedenza nella stessa impresa, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti alla data di stipula del presente Accordo.

**A) Norme generali**

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nelle piccole e medie imprese del settore edile ed affini è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente articolo e da eventuali ulteriori disposizioni stabilite dalla contrattazione territoriale in conformità con il presente C.C.N.L.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67 del presente C.C.N.L.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 44 del vigente C.C.N.L.

Agli apprendisti operai e impiegati si applica la normativa sui riposi contenuta rispettivamente negli artt. 75, lett. b) e 44, lett. B).

**B) 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 essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età, ai sensi dell'art. 44 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226.

A decorrere dall'1.1.2022 e fino a vigenza della normativa, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, ai fini della riqualificazione professionale, i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del D.Lgs. 14.9.2015, n. 148 oltre ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 85/2015 81/2015, come modificato dalla legge 30.12.2021, n. 234, art. 1, comma 248).

### **C) Periodo di prova**

Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova, l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

### **D) Forma e contenuto del Contratto**

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un Contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati:

- la qualifica professionale che sarà acquisita al termine del periodo di formazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- la retribuzione;
- la durata del periodo di prova;
- il rinvio al piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Il piano formativo individuale (PFI) dovrà essere allegato al Contratto come parte integrante dello stesso. È prevista la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23.12.2000, n. 388 e all'art. 12 del D.Lgs. n. 10.9.2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni.

### **E) 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 qualifiche.

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 CIPE o altra documentazione

equipollente 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 tutore o referente aziendale nel CIPE e/o con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola edite o dall'Ente riconosciuto presso cui si è svolta la formazione; il computo dei periodi accumulati sarà evidenziato nel PFI.

Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale e nel CIPE, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le mansioni 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 qualifiche, è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

## **F) 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**

Rientrano in questo gruppo i lavoratori riconducibili ai profili professionali aventi le competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tecniche e legislative relative all'impresa, che siano in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva.

Durata: 60 mesi.

### **2° Gruppo**

Lavorazioni polivalenti con mansioni esecutive che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche ed elevata specializzazione sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità ed autonomia, lavorazioni non rientranti nel primo gruppo.

Lavorazioni artistiche e ad elevato contenuto tecnico e professionale.

Durata: 51 mesi.

### **3° Gruppo**

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

Durata: 48 mesi.

#### 4° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a basso contenuto professionale, che richiedono normali capacità e qualificazioni professionali per la loro esecuzione quali ad esempio asfaltista, stuccatore (scagliolista), cartogessista, montatore di prefabbricati, installatore di cappotti termici, scalpellino. Durata: 36 mesi.

#### Impiegati

Per gli impiegati con qualifiche finali del secondo e terzo livello, l'apprendistato ha la stessa durata del 3 gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali del quarto e quinto livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 2° gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali del sesto e settimo livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° gruppo.

#### G) Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sottoindicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore. E.V.R. e percentuale per i riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello. Per il gruppo 1° e 2° l'applicazione delle percentuali sottoindicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	74	76	79	79	86	86	91	91	96	96
2°	74	76	79	79	86	86	91	91	96	-
3°	74	76	79	79	86	86	91	96	-	-
4°	74	76	79	84	91	96	-	-	-	-

#### H) Inquadramento

Al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, il livello di inquadramento degli apprendisti è il seguente:

- gli apprendisti operai del 1° gruppo saranno inquadrati nel 4° e 5° livello;
- gli apprendisti operai del 2° gruppo saranno inquadrati nel 3° livello;
- gli apprendisti operai del 3° e 4° gruppo saranno inquadrati nel 2° livello.

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

### I) Apprendistato professionalizzante specialistico

Con riferimento al processo di qualificazione della Piccola e Media Industria ed in coerenza con quanto stabilito dalle Parti con il Rinnovo del 29.2.2024, con il fine di promuovere percorsi di specializzazione professionale dei nuovi dipendenti attraverso l'istituto dell'apprendistato, considerato come strumento principale per l'ingresso dei giovani nel settore, le Parti concordano la definizione di un nuovo profilo di "Apprendistato Professionalizzante Specialistico" e del suo specifico percorso formativo così strutturato:

- l'impresa, attraverso la predisposizione e la condivisione con il sistema bilaterale formativo delle Scuole Edili/Enti Unificati, pianifica e definisce un Piano Formativo Individuale (PFI) con l'obiettivo di dotare l'apprendista di competenze per svolgere mansioni riferibili ad elevate qualifiche;
- i corsi professionalizzanti, previsti nel PFI e compresi nel CFN, saranno obbligatoriamente messi a disposizione dalle Scuole Edili/Enti Unificati e saranno usufruibili per l'impresa gratuitamente;
- il PFI può prevedere, per i soli Gruppi 1 Sp e 2 Sp, corsi professionalizzanti e di aggiornamento, entro 36 mesi dalla trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Al termine del periodo di "apprendistato professionalizzante specialistico", il livello di inquadramento degli apprendisti è il seguente:

- gli apprendisti operai del 1° gruppo Sp (durata 54 mesi) saranno inquadrati nel 4° o 5° livello;
- gli apprendisti operai del 2° gruppo Sp (durata 45 mesi) saranno inquadrati nel 3° o 4° livello;
- gli apprendisti operai del 3° gruppo Sp (durata 42 mesi) saranno inquadrati nel 3° livello.

Agli apprendisti assunti in base al presente articolo si applicheranno le percentuali retributive indicate nella tabella sottostante:

Gruppi	I anno	II anno	III anno	VII sem.	VIII sem.	IX sem.
1 Sp	78	80	86	91	96	96
2 Sp	78	80	86	91	96	-
3 Sp	78	80	86	91	-	-

La retribuzione dell'apprendista, disciplinato in questa lettera, è rinvenibile alla Lettera G.

### **L) Piano formativo individuale**

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

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutore o referente aziendale.

Il piano formativo individuale, di norma redatto sulla base di moduli e profili formativi standard forniti dal Formedil – Ente Unico per la formazione e la sicurezza nell'edilizia Nazionale, dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipula del contratto di lavoro e potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutore o referente aziendale.

Per la compilazione del piano formativo individuale, compresa l'analisi delle competenze generali e professionali dell'apprendista, l'impresa potrà avvalersi delle scuole edili o degli enti formativi accreditati di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente Accordo anche ai fini previsti dalla precedente Lettera I.

Il PFI dovrà contenere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le eventuali competenze possedute al momento della stipula del contratto, l'indicazione del tutor.

Nel caso di utilizzo da parte dell'impresa del sistema bilaterale formativo, alla Scuola Edile e/o all'Ente di formazione, possono essere affidati i seguenti compiti:

- Supporto e consulenza all'impresa nella definizione del piano formativo individuale;
- Raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
- Individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa e supporto alla formazione professionalizzante interna con tutor propri;
- Consulenza ed accompagnamento per l'impresa e per l'apprendista nel percorso di inserimento di quest'ultimo;
- Verifica ed attestazione dell'avvenuta realizzazione formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale formativo del lavoratore valevole ai fini della formazione continua.

### **M) Formazione dell'apprendista**

La durata della formazione di tipo professionalizzante, che il datore di lavoro deve impartire all'apprendista, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali in conformità ai profili professionali definiti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente C.C.N.L. tenendo conto anche di quanto previsto dal Catalogo Formativo Nazionale (CFN).

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le Parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione (ivi compresa la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza prevista dal D.Lgs. 8.4.2008, n. 81 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 17.04.2025) e s.m.i.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante.

Le ore di formazione eventualmente svolte all'esterno dell'azienda saranno effettuate, di norma, presso le Scuole edili del C.C.N.L. cui partecipino le organizzazioni firmatarie del presente Accordo o presso altri enti accreditati, di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente Accordo e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività; in tal caso l'apprendista non dovrà superare gli orari contrattuali e di legge. Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul lavoro (on the job), aula, formazione a distanza (e-learning), seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, apprendimento d'azione (action learning), visite aziendali. La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutore o referente aziendale.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali, così come regolamentata dalla legislazione regionale, ed è determinata per un monte ore complessivo non superiore a 120, per la durata del triennio.

Le ore di formazione previste al comma 2 della presente lettera, sono ridotte del 50% in caso di età dell'apprendista, all'atto dell'assunzione, pari o superiore ai 26 anni compiuti.

#### **N) Tutor o Referente aziendale**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42 comma 5) lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri e delle previsioni contenute nella presente regolamentazione, è seguita dal Tutore tutor o dal referente aziendale per l'apprendistato, che dovrà essere individuato nel PFI. Il Tutore tutor o referente aziendale interno per l'apprendistato, può essere svolto dal titolare dell'impresa stessa; nel caso in cui la persona designata sia diversa dai soggetti sopra indicati, la stessa dovrà:

- possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore.

In caso l'impresa intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, della Scuola Edile o dell'Ente formativo di emanazione o partecipato dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie il presente Accordo, questi dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

### **O) Attribuzione della qualifica**

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attribuirà all'apprendista la qualifica professionale acquisita a fini contrattuali.

### **P) Registrazione della formazione e della qualifica**

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale acquisita a fini contrattuali, sarà registrata nel Cipe o documento equipollente.

### **Q) Disciplina del recesso**

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle Parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle Parti può recedere dal contratto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c., con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle Parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **R) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato**

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa.

Prima della scadenza rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

## **S) Decorrenza**

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato sottoscritti a partire dall'1.4.2024.

I contratti di apprendistato stipulati anteriormente a tale data continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedentemente previsto. Le Parti si fanno carico di istituire una commissione atta allo studio e all'aggiornamento della disciplina all'art. 94 Disciplina dell'Apprendistato del presente C.C.N.L.

### **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.

Per quanto non esplicitamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle norme di legge ed agli accordi in materia stipulati dalle Parti firmatarie.

Nel caso di variazioni normative sugli istituti regolamentati nel presente Accordo le Parti si incontreranno per valutare l'opportunità di apportare eventuali modifiche.

## **ARTICOLO 95**

### **FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE**

Con l'accordo del 12/03/2019 le Parti hanno convenuto di istituire presso le Edilcasse un contributo destinato ad un Fondo finalizzato ad incentivare l'occupazione giovanile ed il ricambio generazionale del settore denominato Fondi Incentivo Occupazione con contribuzione pari allo 0,10% decorrente dal 1° marzo 2019 e versamento a partire dalle competenze del medesimo mese calcolato sugli elementi previsti al punto 3 dell'art.24 del CCNL.

Le prestazioni disciplinate dal Regolamento Fondo Incentivo Occupazione (Allegato A2025) verranno gestite dall' Edilcassa, la quale riconosce un premio pari a 600,00 Euro una tantum, sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile, per le Imprese che assumano giovani che non abbiano compiuto i 30 anni e che vengano inquadrati con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante nonché nelle ipotesi di trasformazione di contratti a tempo determinato, effettuate dal 1 gennaio 2020.

Il datore di lavoro dovrà presentare apposita domanda alla Edilcassa presso cui è iscritto il lavoratore al momento dell'assunzione, corredata della documentazione di cui al Regolamento e l'incentivo sarà riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla medesima Edilcassa.

**ARTICOLO 96****CONTRATTO A TERMINE**

Il lavoro a tempo determinato è disciplinato dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 4 volte nell'arco dei complessivi 36 24 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi, se riferite alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato deve essere formulato per iscritto ai sensi dell'art. 5 24, comma 1 e 4 del Decreto legislativo 81/2015.

Gli intervalli di tempo di cui all'art. 21, comma 2 del D.Lgs. 81/2015 sono ridotti a 5 e 10 giorni a seconda che il primo contratto sia rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi, laddove il secondo contratto sia stipulato in occasione di:

- Avvio nuovo cantiere;
- Avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- Proroga dei termini di un appalto;
- Assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- Assunzione di cassaintegrati;
- Assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
- Assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

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. 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del citato D.Lgs. n. 81/2015, il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 97,

il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa in forze mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione.

Un ulteriore 15% di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti in BLEN.it.

Al fine di acquisire ogni utile informazione per il ricollocamento dei lavoratori iscritti nella BLEN.it, sarà compito della stessa effettuare annualmente un monitoraggio sull'andamento dei contratti a tempo determinato, sulle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato e sulla formazione erogata ai lavoratori, anche allo scopo di individuare ogni utile intervento finalizzato alla riqualificazione e ricollocamento dei lavoratori medesimi, relazionando al Formedil il risultato del monitoraggio stesso.

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, da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Ai sensi dell'art.23, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, il Collegio e/o Sezione edile aderente a Confapi Aniem fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine e delle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato.

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.

Le predette informazioni saranno fornite su richiesta alle R.S.U. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai Consorzi di imprese anche in occasione degli incontri previsti dal sistema di concertazione e informazione del vigente C.C.N.L.

## **ARTICOLO 96 BIS**

### **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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

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:

- a) volontarietà di entrambi le Parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- b) compatibilità con le esigenze funzionali e organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
- d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto coerenti con la natura del "part-time", secondo la regola della proporzionalità.

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).

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.

La retribuzione diretta e indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

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 R.S.U. o delle Organizzazioni sindacali territoriali.

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 e 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.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more della adozione dei criteri di congruità da parte delle Edilcasce le Parti stabiliscono che una impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti della impresa.

I contratti a tempo parziale, stipulati a decorrere dalla data di decorrenza del presente C.C.N.L., in misura eccedente la percentuale consentita dal 1° comma del presente punto 3, si considerano a tempo pieno sin dal momento della loro stipulazione con i corrispondenti obblighi retributivi e contributivi, il cui inadempimento impedisce il rilascio all'impresa del Durc di regolarità.

La suddetta norma avrà valore dal momento in cui sarà recepita da tutte le Edilcasse/ Casse Edili partecipanti al sistema della CNCE.

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 Organizzazioni sindacali territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7) e 8) i contratti a "part-time" stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di livello 4, con personale operaio occupato in lavori di restauro e 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.

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.

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), art. 24, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Edilcassa.

Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfettariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5), 6), 8) e 9), art. 45 e il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo della incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul T.F.R. Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli artt. 19 e 54 del presente Contratto.

Per i lavoratori di cui al comma 11) 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). 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.

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), art. 24 e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5), 6), 8) e 9), art. 45. 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.

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.

Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alle R.S.U. o in mancanza alle Organizzazioni territoriali sindacali.

Dichiarazione a verbale

È istituita una Commissione nazionale che individui gli elementi dissuasivi da porre in essere, a livello territoriale, dei comportamenti elusivi della normativa sul tempo parziale.

## **ARTICOLO 97**

### **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/03, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le Parti confermano i contenuti degli Accordi 18.2.2002 e 2.10.2003, 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 dalla 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 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 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.1991, 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 degli artt. 17, 28 e 29 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 4 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo IX del Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 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 m. 10;
- 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 nn. 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. 96, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato della impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 23, commi 2 e 3 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, 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 7 rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

### 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 e accantonamento nei confronti della Edilcassa e degli altri Organismi paritetici di settore.

## **ARTICOLO 98**

### **DISTACCO TEMPORANEO**

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

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

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante. Contestualmente al distacco, l'impresa distaccante presenterà la denuncia relativa ai lavoratori distaccati alla Edilcassa/Cassa Edile ove opera l'impresa distaccataria specificando il relativo cantiere.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/93, l'azienda distaccante è tenuta solamente alla comunicazione del distacco alle RSU ove presenti o alle OO.SS. territoriali.

## **ARTICOLO 99**

### **ASSENZE**

Tutte le assenze devono essere giustificate il giorno successivo quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve inoltre trasmettere entro 3 giorni il relativo certificato medico.

Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio il lavoratore deve darne immediato avviso alla impresa.

Ferme restando le procedure previste dalla legge 20.5.1970, n. 300, e richiamate nell'art. 100, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di 3 ore di retribuzione.

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 3 giorni di seguito;
- b) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di 1 anno, in giorno successivo al festivo;
- c) in caso di assenza ingiustificata per 5 volte nel periodo di 1 anno.

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.1970, 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 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

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

Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione alla impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore. Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dalla impresa e dalla Edilcassa per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quello di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

## **ARTICOLO 100**

### **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

- 1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7, legge 20.5.1970, 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 3 ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8), art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3), art. 24;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 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;
- 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, D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni, 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 dell'1.3.2007, 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 (D.Lgs. n. 81/08).

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. 101 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a 2 anni.

I proventi delle multe devono essere versati alla Edilcassa.

## **ARTICOLO 101**

### **LICENZIAMENTI**

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15.7.1966, n. 604, come modificata dall'art. 18, legge 20.5.1970, n. 300 e dalla legge 11.5.1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione di personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3, legge 15.7.1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti alla attività produttiva, alla 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 od 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

- (D.Lgs. n. 81/08) che costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà della azienda e/o del committente;
  - 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 comma 7), art. 98;
  - h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a 2 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 dalla impresa ai sensi degli artt. 6 e 7, D.Lgs. n. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni, 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.

## **ARTICOLO 102**

### **PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO**

Il passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico previsto dall'art. 72.

## **ARTICOLO 103**

### **CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA**

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento o di cessazione della azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto alla indennità di anzianità e a quant'altro gli compete in base al presente Contratto.

**ARTICOLO 104**

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**  
Confapi Aniem e FenealUil, Filca-CISL e Fillea-CGIL stabiliscono che in materia di Rappresentanza sindacale si applichi l'Accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato tra Confapi CGIL-CISL e UIL in data 26 luglio 20216 e l'Accordo di modifica di tale documento siglato in data 23 settembre 2019, documenti presenti nell'allegato E2025.

1. *Rappresentanze sindacali unitarie in cantieri sottodimensionati*

- 1.a) Nei cantieri di durata superiore a sei mesi (intendendosi per tale la durata di lavoro effettivo) 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.
  - 1.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.
  - 1.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.
2. È compito della Rappresentanza sindacale unitaria di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto delle norme del contratto nazionale e degli accordi locali applicabili nel cantiere a norma dell'art. 40 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. Nell'ipotesi di cui al precedente punto 1.a), in aggiunta al Rappresentante sindacale unitario è eletto il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila.

**ARTICOLO 105****RECLAMI E CONTROVERSIE**

Qualora insorga controversia individuale o plurima sull'applicazione del presente contratto o degli accordi locali di cui all'art. 40 sarà esperito il tentativo di conciliazione tra R.S.U. e la Direzione aziendale.

In caso di mancato accordo, la controversia stessa sarà deferita all'esame delle competenti Organizzazioni 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 dalle altre Organizzazioni territoriali.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione di cui ai commi precedenti e fino ad esaurimento delle procedure nei tempi previsti non si farà ricorso ad azioni dirette. Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto non risolte dalle competenti Organizzazioni territoriali saranno demandate alle Associazioni nazionali stipulanti.

**ARTICOLO 106****ASSEMBLEA**

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 dell'orario di lavoro nonché, nei limiti di dieci ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle R.S.U. costituite 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 R.S.U.

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 legge 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 legge 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, daranno 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 1° 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 e dalla maggiorazione di cui all'art. 19.

## **ARTICOLO 107**

### **CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE**

A) La concessione di permessi retribuiti ai componenti della R.S.U. è disciplinata dall'art. 23 della legge 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 ad 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.

Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda da cui il lavoratore dipende.

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 e dalla maggiorazione di cui all'art. 19.

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 legge 20 maggio 1970, n. 300.

**ARTICOLO 108****AFFISSIONI**

Le R.S.U. hanno 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.

**ARTICOLO 109****NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI**

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

Per i rapporti a livello di unità produttiva si fa rinvio alle disposizioni del presente contratto e degli accordi nazionali che fanno espresso riferimento a tali rapporti.

**ARTICOLO 110****ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI**

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le Associazioni territoriali ad esse aderenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiane, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad Organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dalle Associazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del contratto medesime.

**ARTICOLO 111****INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI****– CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

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

La previdenza e il trattamento economico di cui agli artt. 33 e 72, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando l'inscindibilità di cui ai commi precedenti, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

## **ARTICOLO 112**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

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

I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dalle imprese sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

## **ARTICOLO 113**

### **DECORRENZA E DURATA**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° Aprile 2025 ai rapporti di lavoro in corso a tale data o instaurati successivamente e avrà durata fino al 30 giugno 2028.

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

Le parti dichiarano la non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali e delle relative erogazioni iniziali; i contratti integrativi territoriali da rinnovare negli anni 2024 e 2025 avranno pertanto efficacia non anteriore al 1° aprile 2026, salvo diversa intesa tra le organizzazioni di rappresentanza territoriale.

Le parti convengono di sollecitare la contrattazione integrativa sui territori per rafforzare le relazioni industriali e sostenere tutele e diritti per imprese e lavoratori, nel condiviso obiettivo di garantire la contrattazione di 2° livello sull'intero territorio nazionale entro i prossimi 6 mesi.

A tal fine le parti intendono costituire una commissione nazionale di coordinamento per monitorare la contrattazione territoriale.

## **ARTICOLO 114**

### **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 tre 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 e Cnel.

## **ALLEGATI**

## ALLEGATO A

### AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE DEGLI OPERAI

Livelli	Par.	Operai di produzione	Aumenti			Nuovi minimi	
			Complessivi	01/04/2025	01/03/2027	01/04/2025	01/03/2027
IV	140	Operaio di 4°livello	245,00	140,00	105,00	1523,17	1628,17
III	130	Operaio specializzato	227,50	130,00	97,50	1414,38	1511,88
II	117	Operaio qualificato	204,75	117,00	87,75	1272,94	1360,69
I	100	Operaio comune	175,00	100,00	75,00	1087,99	1162,99

#### Tabella dei minimi di paga base oraria

Livelli	Par.	Operai di produzione	Nuovi minimi	
			01/04/2025	01/03/2027
IV	140	Operaio di 4°livello	8,80	9,41
III	130	Operaio specializzato	8,18	8,74
II	117	Operaio qualificato	7,36	7,87
I	100	Operaio comune	6,29	6,72
--	90	b) custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti (art.6)	5,66	6,05

b) La retribuzione oraria è determinata calcolando il 90% della retribuzione oraria del 1°livello

**ALLEGATO B**

## AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO PER GLI IMPIEGATI

Livelli	Par.	Categoria	Aumenti			Nuovi minimi	
			Complessivi	01/04/2025	01/03/2027	01/04/2025	01/03/2027
VII	200	Quadri impiegati di 1°super	350,00	200,00	150,00	2175,96	2325,96
VII	180	Impiegati di 1°	315,00	180,00	135,00	1958,36	2093,36
V	150	Impiegati di 2°	262,50	150,00	112,50	1631,98	1744,48
IV	140	Assistenti tecnici già inquadrati in 3°	245,00	140,00	105,00	1523,17	1628,17
III	130	Impiegati di 3°	227,50	130,00	97,50	1414,38	1511,88
II	117	Impiegati di 4°	204,75	117,00	87,75	1272,94	1360,69
I	100	Impiegati di 4° primo impiego	175,00	100,00	75,00	1087,99	1162,99

## ALLEGATO C

### REGOLAMENTO DELL'ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

1. All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali ed in Casse Edili diverse da quelle del sistema Edilcasse, le Edilcasse corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.
2. L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestato, nonché le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL, 8 ore per ognuna delle festività nominate al punto 3 del 1° comma dell'art. 18 del CCNL vigente che cadono dal lunedì al venerdì, le ore di assemblea utilizzate nell'anno e disciplinate dall'art. 101 del CCNL vigente, le ore utilizzate dei permessi retribuiti disciplinate dall'art. 102 del CCNL vigente. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione. L'erogazione è effettuata dall'Edilcassa in occasione del 1° maggio.
3. Quanto previsto nel presente par. 2 non modifica il tipo di ore già considerato dal CCNL del 25 luglio 1983 ai fini dell'assoggettamento alla contribuzione per l'anzianità professionale edile prevista dalle norme contrattuali e da ogni altra disposizione.
4. Salvo accordi locali in proposito, la disciplina del precedente par. 2 non si applica alle Edilcasse operanti in province nelle quali Casse Edili o enti di mutualizzazione per l'edilizia comunque denominati, costituiti da Associazioni imprenditoriali diverse dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confapi, considerino ai fini di quanto previsto nel presente par. 2 un numero di ore pari a 1.600. Nel caso sopracitato, pertanto, continuerà a trovare applicazione in ogni sua parte il par. 2 del CCNL del 25 luglio 1983 Confapi Aniem che solo per le Edilcasse sopracitate nel presente paragrafo non si considererà abrogato.
5. La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Edilcassa per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del par. 2.

Le parti si danno atto che i suddetti importi sono stati rivalutati per il 2012 e corrispondono rispettivamente al 5%, 10%, 15%, 20% e 25% del minimo di paga base di ciascuna categoria.

## Importi da valere per l'erogazione di maggio 2016

N. erogazioni percepite	Operaio livello 4	Operaio livello 3	Operaio livello 2	Operaio livello 1
I e II erogazione	0,1605	0,1491	0,1341	0,1146
III e IV erogazione	0,3371	0,3130	0,2817	0,2409
V erogazione	0,5056	0,4695	0,4225	0,3612
VI erogazione	0,5295	0,4921	0,4425	0,3783
VII e VIII erogazione	0,7062	0,6558	0,5901	0,5044
IX erogazione e successive	0,8827	0,8197	0,7377	0,6305

Per gli operai discontinui, l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% ed ail'80% di quello dell'operaio comune.

Per gli apprendisti, si fa riferimento al minimo di paga ad essi spettante a norma della disciplina contrattuale vigente.

6. Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 2, la Edilcassa registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate per le quali è stato versato il contributo previsto dal par. 5.

Agli effetti di cui sopra la Edilcassa registra anche le ore di assenza dai lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL. La Edilcassa registra altresì:

- 1) 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento di congedo suddetto;
- 2) 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva su richiesta dell'operaio munita della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti della registrazione di cui ai punti le 2, nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la Edilcassa non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Edilcassa entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca ad un'altra circoscrizione territoriale, la Edilcassa di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

L'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Edilcassa della circoscrizione nella quale si è trasferito. Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

7. Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali che decidono in via definitiva.

Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali inerente all'amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive.

8. Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti del presente istituto, ferme restando le determinazioni locali per la misura dei contributi e la gestione dei fondi.

Le Associazioni nazionali si riservano altresì di studiare le modalità affinché nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività presso più Edilcasce nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione dei premio sia effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Edilcassa presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

9. Le Edilcasce sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti.

Gli Organi di amministrazione delle Edilcasce sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative o integrative del regolamento medesimo.

10. La disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di Legge o di accordi a livello confederale che interferissero nella materia.

## **ALLEGATO D**

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SUL TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

ABROGATO

## ALLEGATO E

ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E RIPOSI ANNUI AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE

A norma dell'art. 18 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Edilcassa, 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. 19 del CCNL.

Per i casi di malattia e di infortunio o 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 Edilcassa

L'importo che deve essere accantonato presso la Edilcassa è pari al 14,20% computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 19. 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%.

### 3. Retribuzione diretta netta

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al 1° comma del punto 1, detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al punto 2.

### 4. Esclusione del criterio convenzionale

Il sistema convenzionale previsto dai punti precedenti non si applica per i periodi di paga nei quali non vi sia retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia ed infortunio).

Pertanto, in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre, la Edilcassa accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1 al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui all'8° comma dell'art. 18 del CCNL.

## ALLEGATO F

### PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio e all'apprendista ai sensi degli artt. 27 e 28 del CCNL è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla Cassa Edile secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

Se nel semestre 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.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come specificata al 5° comma dell'art. 27 e al 6° comma dell'art. 28 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 270° giorno per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,500.

Infortunio e malattia professionale:

- 1) 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;
- 2) dal 91° giorno in poi: 0,045.

Agli effetti del 2° comma si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati 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 2° 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.

## ALLEGATO G

COMMISSIONE NAZIONALE PER INFORTUNI, IGIENE, AMBIENTE DI LAVORO

TRA

L'ANIEM – ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRESE EDILI

E

LA FENEAL-UIL, LA FILCA-CISL E LA FILLEA-CGIL

In attuazione a quanto previsto nell'accordo di rinnovo del CCNL 21 luglio 1995 sul comune impegno a garantire le condizioni per favorire lo sviluppo e l'operatività degli strumenti di gestione contrattuale concordano quanto segue:

**Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro**

In attuazione a quanto disposto dall'art. 88 del CCNL 17 aprile 1991 le parti si impegnano a verificare la possibilità di costituire la Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (di seguito denominata Commissione nazionale paritetica) con lo scopo di promuovere e dare attuazione a tutte quelle iniziative atte a tutelare la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Alla Commissione nazionale paritetica è affidata la funzione di indirizzo, controllo e coordinamento dei Comitati paritetici territoriali i quali sono vincolati dalle delibere assunte dalla suddetta Commissione.

La Commissione nazionale paritetica, inoltre, promuove e coordina l'attività dei Comitati territoriali paritetici mediante:

- assistenza tecnica ai Comitati esistenti e supporto a quelli di nuova istituzione;
- diffusione delle normative tecniche;
- informazioni sulla legislazione e giurisprudenza.

Le parti si incontreranno entro il 30 dicembre 1998 per predisporre il regolamento sul funzionamento della Commissione nazionale paritetica.

### Nota a verbale

Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a promuovere presso le altre Associazioni imprenditoriali del settore la costituzione di una Commissione nazionale paritetica unitaria per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

## ALLEGATO H

### INTESA CON INAIL PER SOLUZIONE AL PROBLEMA DEI TEMPI PER PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ PER INABILITÀ TEMPORANEA

Il giorno 25 febbraio 1992 presso la Direzione generale dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro in Roma, si sono incontrati i rappresentanti dell'INAIL e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori edili FILLEACGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL per siglare un'intesa finalizzata alla soluzione del problema concernente il contenimento dei tempi per il pagamento dell'indennità per inabilità temporanea assoluta;

- atteso che le OO.SS. hanno manifestato la particolare esigenza dei lavoratori del settore edile di ottenere il tempestivo pagamento dell'indennità per inabilità temporanee assolute in relazione anche alla natura del rapporto di lavoro ed alla consistenza delle imprese di detto settore;
- considerato che la qualità del servizio all'utenza rappresenta l'obiettivo essenziale del piano triennale 1991-1993 dell'INAIL, nel quadro di efficacia ed efficienza tracciato dalla Legge n. 88/1989 ed in adesione ai dettami della Legge n. 241/1990 la cui normativa di attuazione ha speciale riguardo di tempi di erogazione delle prestazioni;
- tenuto conto che nell'ambito di tale obiettivo, proprio in risposta alle richieste pervenute dal mondo del lavoro edile, di cui si hanno ben presenti caratteristiche e peculiarità, nonché allo scopo di riaffermare e privilegiare, attraverso la garanzia della tempestività dell'erogazione, il valore sostitutivo della retribuzione della indennità per inabilità temporanea, assoluta, l'INAIL ha realizzato un progetto globale, con il potenziamento di apposite procedure automatizzate, per la corresponsione d'ufficio di acconti su detta indennità a tutte le categorie di assicurati, con conseguenze favorevoli anche nei confronti delle imprese ammesse alla procedura ex art. 70 del T.U. n. 1124/1965;

l'INAIL assume il seguente impegno:

- a) in presenza di infortuni regolari dal lato amministrativo e sanitario o casi di competenza INPS, con periodo indennizzabile superiore a 7 giorni, le competenti unità territoriali corrisponderanno d'ufficio, a cadenza mediamente quindicinale, acconti ai lavoratori infortunati in misura pari al 90% dell'indennità maturata;
- b) per i casi per i quali la ditta non abbia comunicato i dati retributivi si procederà al calcolo e al pagamento dell'acconto sulla base della retribuzione minima di Legge, salvo conguaglio al momento dell'acquisizione della retribuzione effettiva;
- c) l'eventuale saldo della indennità sarà in ogni caso corrisposto entro 30 gg dalla data di ricezione del certificato medico definitivo;

- d) le indicate modalità avranno attuazione in via sperimentale presso alcune unità dal 1° marzo 1992 e saranno estese a tutto il territorio nazionale dal 1° maggio 1992;
- e) le modalità stesse saranno applicate in tutti i casi correnti, in quanto presenti con tutti i prescritti requisiti di regolarità nell'archivio magnetico;
- f) per i casi arretrati, alla luce di quanto previsto all'art. 20 delle "Norme di attuazione" della Legge n. 241/1990 varate dall'INAIL, saranno predisposti piani specifici di smaltimento;
- g) per particolari situazioni locali di non attuazione di quanto previsto al punto a) saranno, di concerto fra le parti, ricercate specifiche soluzioni tecniche e normative, in mancanza delle quali si darà corso all'applicazione dell'art. 70 del T.U. n. 1124/1965.

Le OO.SS. prendono atto dell'impegno assunto e concordano che la gestione della presente intesa sarà sottoposta a verifiche congiunte, di norma ogni tre mesi o su richiesta di una delle parti firmatarie.

**ALLEGATO I**  
PROTOCOLLO SULLA TRASFERTA

ABROGATO

## ALLEGATO L

### CONTRIBUTI PER CNCE, FORMEDIL ITALIA

Le parti in riferimento alla partecipazione della Confapi ANIEM all'attività degli Organismi nazionali CNCE, Formedil concordano che a carico degli Organismi paritetici territoriali è posto un contributo pari a:

CNCE:

- 0,03% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3, dell'art. 24 del CCNL vigente

FORMEDIL:

- 0,03% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3, dell'art. 24 del CCNL vigente

Il contributo è versato direttamente dalla Edilcassa e dal Formedil Territoriale a ciascun Organismo paritetico nazionale.

## **ALLEGATO M**

ENTE UNICO BILATERALE E COMMISSIONE PARITETICA

ABROGATO

## ALLEGATO N

### REGOLAMENTAZIONE DEL SISTEMA DEGLI ENTI BILATERALI

TRA  
CONFAPI ANIEM  
E  
FENEAL UIL  
FILCA CISL  
FILLEA CGIL

Il presente accordo, fermo restando il richiamo alla regolamentazione in materia, recepisce integralmente l'A.I. del 26 luglio 2016 in materia di Rappresentanza e il protocollo sulla bilateralità del 17/03/2015, con particolare riguardo alla Parte terza ove viene sancito il principio sia della salvaguardia della specificità e dell'autonomia contrattuale e della titolarità alla contrattazione nazionale, territoriale e aziendale e alla relativa espressione e regolazione anche in ambito bilaterale.

Le parti si danno atto che le Casse Edili/Edilcasse devono assolvere alla propria primaria attività di servizio a favore di lavoratori ed imprese, in modo compatibile con i propri costi di gestione e con la piena certezza di risultato, rispetto ai nuovi compiti affidati ad essi dagli accordi contrattuali.

In perfetta coerenza con questa fondamentale premessa, le Casse Edili/Edilcasse sono pertanto tenute a garantire la gestione delle risorse in modo da mettere in positivo equilibrio la sostenibilità dei costi, l'efficacia dei servizi e l'efficienza della propria organizzazione, corrispondendo al contempo le prestazioni stabilite per imprese e lavoratori.

Nell'alveo di questo contesto, si conviene di mettere in atto congiuntamente una serie di azioni finalizzate al contrasto di fenomeni elusivi e di dumping contrattuale sia relativamente ai costi contrattuali sia alla definizione delle aliquote contributive e dei livelli salariali, perseguendo invece un'omogeneità di sistema che consenta a tutti i soggetti rappresentati di partecipare, in relazione alla loro quota di effettiva rappresentanza, alla definizione dei trattamenti erogati alle imprese e ai lavoratori per il tramite della bilateralità di settore.

In quest'ottica appare fondamentale il riassetto organizzativo a livello nazionale, volto a riaffermare unità di intenti e pari rappresentanza.

#### Riforma del sistema bilaterale

Alla luce di quanto sopra condiviso, nel rispetto dei principi generali di regolazione della contrattazione, condivisi dalle parti, e stante la necessità comune di condividere fin dall'inizio l'avvio e le modalità di partecipazione alla governance bilaterale, con particolare riguardo alle ricadute a livello periferico, si conviene sulla

opportunità di riformare il sistema bilaterale, con l'obiettivo di garantire a tutti i soggetti legittimo riconoscimento e pari rappresentanza. Ove detta finalità non si dovesse perseguire nell'ambito dell'attuale organizzazione bilaterale, le parti firmatarie si impegnano a porre in essere tutte le azioni necessarie e previamente condivise che consentano la partecipazione effettiva del sistema Confapi Aniem agli enti bilaterali, anche a livello periferico.

Al fine di assicurare in maniera uniforme l'applicazione del presente CCNL sull'intero territorio nazionale, le parti si impegnano quindi a dare concreta attuazione alle precedenti intese in materia di rappresentanza, attivando le necessarie iniziative per consentire l'estensione del sistema della bilateralità su tutto il territorio nazionale, con particolare riguardo e priorità per le aree attualmente non coperte da un'Edilcassa del sistema Confapi Aniem.

Le parti concordano, altresì, sulla costituzione di un Fondo sanitario nazionale edile, un Fondo nazionale prepensionamenti e di un Fondo nazionale incentivo per l'occupazione secondo le modalità che saranno stabilite con specifici regolamenti, al fine di creare le condizioni per una piena agibilità al sistema della bilateralità su tutto il territorio nazionale da parte delle Imprese edili che applicano il presente CCNL. [\_\_\_\_]

## **PROTOCOLLO ENTI BILATERALI**

### **CASSE EDILI/EDILCASSE**

Le Parti Sociali firmatarie, nel confermare gli obiettivi del Protocollo sulla Bilateralità del 17 marzo 2015 e quanto previsto nel CCNL del 12 novembre 2014, per le parti non modificate dal presente articolato, ribadiscono la specificità del proprio sistema bilaterale e riaffermano la volontà di dare ad esso maggior impulso anche attraverso il rafforzamento delle primarie attività che le Casse Edili/Edilcasse devono assolvere a favore di lavoratori ed imprese, in modo compatibile con i propri costi di gestione e con la piena certezza di risultato, anche rispetto ai nuovi compiti affidati dagli accordi contrattuali.

In perfetta coerenza con questa fondamentale premessa, le Casse Edili/Edilcasse sono pertanto tenute a garantire la gestione delle risorse in grado da mettere in positivo equilibrio la sostenibilità dei costi, l'efficacia dei servizi e l'efficienza della propria organizzazione, corrispondendo al contempo le prestazioni stabilite per imprese e lavoratori.

A tal fine, si concorda che il contributo Casse Edili/Edilcasse, è stabilito nella misura del 2,85% della massa salari di ciascuna cassa. A tal fine le Parti Sociali territoriali sono tenute ad intraprendere tutte le azioni necessarie per il rispetto e il raggiungimento di tale parametro, con particolare attenzione agli Enti che necessitano un reale processo di riorganizzazione.

Di tale percentuale e sino alla data di effettiva entrata in vigore del Fondo sanitario nazionale (Sanedil), costituito con l'accordo del 12 marzo 2019, lo 0,25% potrà

assorbire quanto destinato dalla contrattazione territoriale e/o da regolamenti/acordi, per le prestazioni socio sanitarie; dall'avvio del Fondo Sanitario Sanedil, le prestazioni socio sanitarie erogate dalle Casse Edili/Edilcasse decadranno e tale percentuale sarà assorbita dal contributo dello 0,60% dovuto al Fondo Sanitario.

Le Parti territoriali disciplineranno la restante aliquota dello 2,25%, che comunque decorrerà dal mese di competenza dell'avvio fattuale del fondo sanitario (SANEDIL) e sarà destinata ai costi di gestione (0,75%), alle ulteriori prestazioni a favore degli operai (0,45%) e al rilancio del contratto di settore mediante premialità a favore delle imprese (1,05%) ivi compreso il rimborso malattia infortunio.

I tre distinti capitoli, dovranno avere evidenza all'interno dei bilanci delle singole Casse.

La percentuale del contributo destinato al costo di gestione di ogni singola cassa ricomprenderà le spese individuate nel Protocollo che la commissione indicata al punto successivo sottoscriverà entro 60 giorni dalla firma del rinnovo del presente CCNL. Sono fatte salve le ulteriori prestazioni ad imprese e lavoratori, ivi compreso il rimborso per malattia e infortunio, nella misura in cui vige specifica contrattazione territoriale che determina aliquote e contribuzioni aggiuntive rispetto alle previsioni del presente accordo. Le Parti Sociali nazionali sottoscritte concordano di costituire una Commissione della bilateralità paritetica, supportata dalla CNCE che, oltre a definire tempi e modalità di attivazione di quanto previsto al 5° capoverso, dovrà esaminare in via preliminare le situazioni critiche già in essere in alcune Casse Edili/Edilcasse, ovvero in quelle che presentano bilanci in perdita negli ultimi due esercizi nonché quelle nelle quali la massa salari necessita di una particolare attenzione ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria in adempimento di dette condizioni.

La Commissione, nell'ipotesi in cui tali Casse non possano assicurare il rispetto del dettato contrattuale, su richiesta del livello territoriale, si riunisce insieme alle parti sociali territoriali, al fine di individuare soluzioni idonee che mirino al raggiungimento del predetto obiettivo.

## ALLEGATO O

### COMITATO NAZIONALE DI COORDINAMENTO DELLE INIZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE IN EDILIZIA

Le parti concordando sulla necessità di dare impulso al sistema dell'addestramento professionale quale strumento essenziale per la formazione di maestranze edili qualificate:

- riconoscono la formazione professionale quale forma privilegiata di accesso al settore e opportunità per tutti i lavoratori dell'edilizia per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese;
- concordano sulla necessità di elaborare linee-guida a livello nazionale con le quali indirizzare le offerte formative di settore;
- convengono, inoltre, sull'opportunità di rivolgere iniziative di formazione mirate a diverse tipologie di lavoratori, con riferimento in particolare a:
  - lavoratori già inseriti nel settore;
  - giovani disoccupati e inoccupati da avviare al lavoro;
  - lavoratori provenienti da Paesi extracomunitari;
  - giovani titolari di contratto d'apprendistato o d'inserimento;
  - manodopera femminile per incentivarne l'ingresso nel settore;
  - lavoratori in disoccupazione ed in mobilità.

Premesso quanto sopra le parti, al fine di promuovere e coordinare tali iniziative nel sistema della piccola e media impresa edile, in relazione a quanto disposto dall'art. 93, ultimo comma, del contratto collettivo nazionale di lavoro, convengono di istituire un Comitato per il coordinamento delle iniziative formative del settore avente compiti di:

- promuovere l'elaborazione di studi e ricerche volte ad accertare le necessità formative del settore, in particolar modo con riferimento alle specifiche realtà produttive territoriali ed alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti;
- coordinare le iniziative promosse dalle Organizzazioni territoriali e le procedure per l'utilizzazione dei finanziamenti;
- incentivare gli accordi tra le Associazioni territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza, finalizzati all'istituzione di enti per la formazione;
- elaborare le linee politiche dell'offerta formativa, secondo le diversificazioni di tipologie di utenti di cui alla premessa;
- promuovere e curare le intese con le altre Associazioni datoriali di settore perseguendo l'obiettivo di una maggiore armonizzazione del sistema formativo di categoria;
- promuovere e curare i rapporti generali con le istituzioni nazionali e internazionali, in special modo quelle della Comunità europea, anche al fine di individuare ed utilizzare risorse finanziarie destinate alla formazione.

Il Comitato nazionale è costituito da 6 componenti: 3 designati dalle Organizzazioni sindacali e 3 dall'ANIEM.

Il Presidente ed il Vicepresidente sono designati dalle parti alternativamente ogni 3 anni.

## **ALLEGATO P**

PROTOCOLLO DI INTESA PER FAVORIRE L'INSERIMENTO SOCIO  
LAVORATIVO DI TITOLARI DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE  
E ALTRI DI CITTADINI STRANIERI IN CONDIZIONI DI  
VULNERABILITÀ REGOLARMENTE SOGGIORNANTI

In attesa della sottoscrizione formale del rinnovo del Protocollo le Parti concordano di recepirlo come parte integrante “Allegato P” al presente CCNL.

## ALLEGATO Q

### ACCORDO SUL SISTEMA EDILCASSE

TRA

L'ANIEM – ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRESE EDILI

E

LA FENEAL-UIL

LA FILCA-CISL

LA FILLEA-CGIL

Premesso che le parti:

- riconfermano la contrattazione nazionale e territoriale come sorgente dei diritti dei lavoratori e delle imprese;
- riconoscono le Edilcasse quale strumento di attuazione di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e territoriale;
- hanno ricercato condizioni per addivenire ad un sistema unico degli Enti bilaterali di settore, che riconoscesse l'applicazione del presente CCNL in tutte le sue parti, senza peraltro pervenire ancora alla definizione di accordi in tal senso;
- continueranno a ricercare la condizione per un sistema unitario di Enti bilaterali di settore, riconoscendo gli stessi quali strumenti di attuazione dei contratti ed accordi collettivi stipulati tra le parti sottoscrittrici l'avviso comune del 16 dicembre 2003;

Preso atto che:

- l'evoluzione normativa e pattizia che affida alle Casse Edili ruolo e funzioni che rendono l'iscrizione a tali strumenti indispensabile per l'operatività delle imprese sia nel settore pubblico sia in quello privato;
- alle Casse Edili è data una rilevanza fondamentale non solo per la gestione del contratto, ma anche per il governo del mercato di settore;
- in diverse realtà territoriali, ove l'ANIEM ha una significativa rappresentanza, il sistema Edilcasse non è operante;
- gli obiettivi convenuti con la richiesta di attivazione del tavolo della bilateralità e con l'avviso comune di settore, vanno confermati e perseguiti in tempi celeri;
- ove non si pervenga alla sottoscrizione di un accordo quadro nazionale sulla disciplina unitaria degli Enti bilaterali entro e non oltre il 30 giugno 2010;

Le parti concordano:

- di garantire la sottoscrizione della contrattazione integrativa territoriale;
- di garantire la piena attuazione del CCNL attivando le necessarie iniziative, ove possibile, per procedere alla costituzione degli Enti bilaterali previsti dal vigente CCNL;

- 
- laddove si riscontrino le possibilità operative, anche al fine della non proliferazione di nuovi enti, di pervenire ad accordi per estendere l'operatività di Edilcasse, ad operare in aree limitrofe.

## ALLEGATO R

### PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE DEL SERVIZIO NAZIONALE

Al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia ed affini è aggiunto il seguente allegato:

#### **Nuove forme di Welfare contrattuale**

##### FONDO SANITARIO

Al fine di uniformare le prestazioni sanitarie su tutto il territorio nazionale, Confapi Aniem parteciperà, quale parte costituente, al Fondo sanitario nazionale edile per l'assistenza sanitaria integrativa di settore (**SANEDIL**), volto a erogare agli operai e agli impiegati le medesime prestazioni, previa analisi e valutazione dello Statuto e del regolamento del suddetto Fondo.

Le parti concordano che il Fondo sarà alimentato da un contributo a carico del datore di lavoro a favore degli operai iscritti alle Casse Edili e alle Edilcasce nella misura dello 0,60% e dello 0,26 per gli impiegati, da versare su un minimo di 120 ore, con contribuzione decorrente dal 1 marzo 2019 e versamento a partire dalle competenze del 1 marzo 2019.

Tale contributo, per gli operai, sarà versato per il tramite delle Casse Edili o Edilcasce. Per gli impiegati, le imprese potranno a loro discrezione versare detta contribuzione tramite Casse Edili/Edilcasce ovvero direttamente al Fondo sanitario. Resta fermo che solo all'avvio fattuale del Fondo sanitario nazionale decadranno automaticamente le prestazioni sanitarie erogate territorialmente dalle Casse Edili e Edilcasce. Inoltre, fino all'avvio fattuale del Fondo Sanitario Nazionale, l'aliquota del contributo è fissata nella misura dello 0,35% e solo da tale avvio le imprese inseriranno nelle buste paga il contributo complessivo dello 0,60%. Pertanto, da tale data, decadranno automaticamente le prestazioni sanitarie erogate territorialmente dalle Casse Edili/Edilcasce.

Fino all'avvio fattuale del Fondo Sanitario, sarà garantita l'erogazione di tutte le prestazioni sanitarie previste dalla contribuzione in essere e dalla contrattazione territoriale.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri cc.cc.nn.l. di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali.

Le parti sottoscritte, in merito agli adempimenti relativi al Fondo Sanedil, convengono quanto segue.

In considerazione dell'avvenuto insediamento degli organi statutari del Sanedil e per completare l'avvio operativo del Fondo stesso, con decorrenza 1° dicembre p.v., le parti sottoscritte deliberano quanto segue:

In considerazione che, alla data di novembre 2019 (versamento di competenza fino al mese di ottobre 2019), tutti i contratti collettivi nazionali dell'edilizia si sono allineati, per quanto concerne il Fondo Sanedil, con una dotazione pari a 13 mensilità sia degli operai che degli impiegati le cui aziende non hanno versato direttamente al Fondo ma accantonato il contributo presso la Cassa Edile o Edilcassa territorialmente competente, si conviene che:

- a partire dal 1 Dicembre 2019 tutte le Casse Edili e le Edilcasse dovranno iniziare a versare al Fondo, sul conto corrente dallo stesso indicato, i contributi afferenti i versamenti corrispondenti al mese di competenza (parte corrente, competenze del mese di novembre 2019 nel mese di Dicembre 2019, parte corrente del mese di Dicembre 2019 nel mese di Gennaio 2020, e così via), con cadenza mensile, pari allo 0,35% per gli operai e allo 0,26% per gli impiegati le cui aziende non hanno versato direttamente al fondo Sanedil ma tramite il sistema Casse Edili o Edilcasse, fino all'effettiva funzionalità del fondo (per cui, successivamente a ciò, dovranno versare lo 0,60% per gli operai e lo 0,26% per gli impiegati con contestuale decadenza delle prestazioni territoriali come da CCNL vigenti) unitamente alla rendicontazione afferente i lavoratori per i quali dette contribuzioni sono state versate. La Cnce provvederà a redigere apposito format per le suddette richieste;
- entro il 29 Febbraio 2020 tutte le Casse Edili e le Edilcasse dovranno versare al Fondo, sul conto corrente dallo stesso indicato, i contributi afferenti le competenze accantonate dal 1° Ottobre 2018 al 30 Ottobre 2019 per gli operai e per gli impiegati le cui azienda non hanno versato direttamente al Fondo ma tramite accantonamenti presso la Cassa Edile o Edilcassa, con le seguenti modalità:
  - a) entro il 30 Novembre 2019 le prime tre mensilità accantonate (pari a 3/13 dell'accantonamento) unitamente alla rendicontazione afferente i lavoratori per i quali dette contribuzioni sono state versate;
  - b) entro il 31 Gennaio 2020 la seconda tranche per un ammontare pari a 6 mensilità di contribuzione (pari a 6/13 dell'accantonamento) unitamente alla rendicontazione afferente i lavoratori per i quali dette contribuzioni sono state versate;
  - c) entro il 29 Febbraio 2020 la terza tranche per un ammontare pari a 4 mensilità di contribuzione (pari a 4/13 dell'accantonamento) unitamente alla rendicontazione afferente i lavoratori per i quali dette contribuzioni sono state versate.

Le parti concordano che, all'atto del totale versamento di quanto dovuto (parte corrente, più arretrati) da parte della Cassa Edile/Edilcassa, dietro specifica rendicontazione effettuata dalla stessa, avente ad oggetto l'erogazione di prestazioni sanitarie che la Cassa Edile/Edilcassa abbia anticipato in misura superiore all'aliquota dello 0,25%, per il periodo 1° Ottobre 2018 – 30 Settembre 2019, il Fondo rimborserà dette eccedenze, che saranno individuate come segue: le Casse Edili/Edilcasse interessate dovranno presentare al Fondo Sanedil una rendicontazione dettagliata

di dette prestazioni sanitarie, con relativo ammontare, firmata congiuntamente dal Presidente e Vice Presidente dell'Ente. La Cnce provvederà a redigere apposito format per le suddette richieste.

Per le prestazioni sanitarie erogate e anticipate dalle Casse Edili/Edilcasse in misura superiore allo 0,25% nel periodo decorrente dal mese di Ottobre 2019 e fino all'effettiva erogazione delle prestazioni da parte del Fondo Sanedil, le parti daranno seguito a quanto specificato nei punti precedenti.

Le disposizioni del seguente capoverso non si applicano alle prestazioni sanitarie erogate tramite altri Fondi sanitari.

Le parti convengono, inoltre, al fine di procedere agli inviti ed individuare nei tempi minimi richiesti (inviti da inviare comunque entro il 30 novembre p.v.) il partner assicurativo, di richiedere al Fondo Sanedil di convocare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea, al fine di porre in essere ogni adempimento necessario per effettuare l'apposita selezione tra più operatori, sulla base di apposito disciplinare, ai sensi dall'art. 15, lettera f) dello Statuto del Fondo.

In considerazione del ruolo e dei compiti affidati alle Casse Edili/Edilcasse di front office per l'erogazione delle prestazioni del Fondo, le parti concordano che tale aspetto sarà valutato dalle parti sociali all'esito della gara, al fine di prevedere una convenzione tra il Fondo e le Casse Edili/Edilcasse.

Nelle more di specifiche convenzioni tra le Casse Edili/Edilcasse e Sanedil, la Cnce provvederà a trasmettere alle Casse Edili/Edilcasse il presente accordo e a verificarne l'applicazione.

**ALLEGATO S**

PROTOCOLLO SULLE POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE  
COSTRUZIONI

ABROGATO

## ALLEGATO T

### PROTOCOLLO SUL COSTO DEL LAVORO

I temi trattati e gli obiettivi perseguiti dalle parti sociali del settore edile con la sottoscrizione dell'avviso comune del 16 dicembre 2003 hanno consentito di raggiungere alcuni importanti risultati sul fronte della lotta al lavoro sommerso.

In tale ambito, è anche emersa l'esigenza di agire, all'interno delle politiche di contrasto al lavoro irregolare, per una progressiva riduzione del costo del lavoro e in particolare degli elevati oneri sociali che gravano in edilizia.

Il percorso intrapreso, sia sotto il profilo contrattuale che legislativo, deve proseguire, attraverso opportuni interventi che adeguino, entro i parametri europei, il sistema nazionale del costo del lavoro.

Le riduzioni dei livelli contributivi possono consentire alle imprese del settore di limitare i casi di evasione contributiva, nonché di operare correttamente in un mercato, altrimenti, limitato dalla concorrenza sleale, conseguente al fenomeno del lavoro irregolare.

Accanto gli interventi di carattere agevolativo, finalizzati alla creazione di nuovi posti di lavoro, è necessario continuare a predisporre alcuni interventi di carattere strutturale che comportino un'ulteriore riduzione del carico contributivo.

La riduzione del cuneo fiscale e contributivo costituisce, insieme all'aumento della produttività, uno degli elementi su cui si può agire per la riduzione del costo del lavoro, al fine di aumentare la capacità competitiva delle imprese del settore delle costruzioni.

L'agenda concordata dalle parti sociali il 31 gennaio 2007 ha confermato quanto è stato oggetto del citato avviso comune, ottenendo risultati fondamentali per il settore.

Nel quadro di tale intervento generale, le parti ritengono necessario potenziare le politiche attive del lavoro e gli ammortizzatori sociali a disposizione del settore estendendone la durata, la copertura e l'accesso, così come richiesto con gli Stati generali del 14 maggio 2009.

La risoluzione delle questioni rimaste insolute, come da seguito rappresentate, costituisce ora un obiettivo strategico su cui converge l'interesse delle parti sociali.

L'ANIEM e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si attiveranno al fine della sottoscrizione di un Protocollo con tutte le Organizzazioni imprenditoriali operanti nel settore delle costruzioni, per la richiesta di un tavolo interministeriale congiunto per l'esame delle materie di interesse comune.

#### **1) Cassa integrazione guadagni ordinaria**

È necessario ridurre il contributo, a parità di prestazioni, dovuto dalle imprese edili per gli operai dall'attuale 5,20% alle misure in atto per gli altri settori dell'industria

(1,90%-2,20%). La riduzione non comporterebbe oneri per l'Erario in quanto il relativo fondo risulta da tempo largamente attivo essendo l'avanzo patrimoniale complessivo, sulla base dei dati forniti dall'INPS, di circa 2.000 milioni di euro.

Tale riduzione potrà consentire alle parti sociali di destinare agli ammortizzatori sociali contrattuali di settore, in regime di mutualizzazione, parte del risparmio così ottenuto dalle imprese, come previsto dall'”Avviso comune su contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile”.

## **2) Decontribuzione degli straordinari e dei trattamenti aggiuntivi alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi**

È fondamentale decontribuire gli straordinari e i trattamenti erogati in aggiunta alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi, da una parte, riducendo il costo del lavoro, al fine di incentivare la contrattazione di 2° livello, e, dall'altra, recando effetti benefici sul versante fiscale e sulla previdenza complementare.

Poiché le imprese edili erogano somme aggiuntive alla retribuzione concordata a livello nazionale, legate non alla produttività delle singole imprese ma alla produttività del settore a livello territoriale, si rende necessario un più elevato sistema di decontribuzione, rispetto a quanto stabilito dalla Legge n. 247/2007, e un sistema che renda strutturale la stessa a tutte le imprese edili che aderiscono alla contrattazione di secondo livello.

La disposizione legislativa infatti dovrà prevedere che:

- la decontribuzione attiene i trattamenti erogati dopo l'entrata in vigore della disposizione stessa;
- i trattamenti di che trattasi concorrono a formare l'imponibile fiscale;
- è destinato alla previdenza di settore un importo pari al 10% dell'importo annuo decontribuito;
- il meccanismo di decontribuzione si attua nei confronti delle imprese iscritte e in regola con la Edilcassa.

## **3) Riduzione premi INAIL**

Occorre conseguire la parificazione del premio INAIL per il settore delle costruzioni a prescindere dalla qualificazione giuridica dell'impresa, con l'intento di pervenire all'unicità della misura del costo del lavoro.

Occorre introdurre una apposita normativa premiale di Legge che vada a sostituire quella attualmente prevista nel caso di versamento dei contributi previdenziali sulle 40 settimanali di lavoro e che si trovi in linea con il monitoraggio del fenomeno infortunistico delle singole imprese, tale da comportare il riconoscimento in favore degli imprenditori di agevolazioni premiali all'uopo stanziate dagli Organismi paritetici.

#### **4) Regime contributivo e fiscale delle prestazioni di mensa e trasferta**

Occorre rivalutare, in misura percentuale pari alla variazione degli indici ISTAT, ai sensi dell'art. 51, comma 9, del D.Lgs. n. 314/1997, gli importi e i relativi tetti delle voci retributive che godono di un particolare regime di esenzione della base imponibile previdenziale e cioè:

- l'indennità di trasferta che, dal 1° gennaio 1998, non concorre a formare reddito nel limite di franchigia di € 46,48 e € 77,47 rispettivamente per le trasferte in Italia e all'estero, ex art. 51, comma 5, del D.Lgs. n. 314/1997;
- l'indennità sostitutiva di mensa che, a decorrere dal 1° gennaio 1998, ex art. 7 del D.Lgs. n. 56/1998 non concorre a formare reddito fino all'importo complessivo di lire 10.240, attuali € 5,29, ex art. 51, lett. c) del TUIR.

## ALLEGATO U

### CONGRUITÀ CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI

Con riferimento alla disciplina del DURC di Congruità novellata dal D.M.143/2021 e s.m.i. e richiamata all'art.36 bis del presente CCNL, si riportano le tabelle per le Opere Generali e le Opere Specialistiche con le relative percentuali di incidenza minima della manodopera da raggiungere ai fini della congruità.

#### Tabella allegata all'Accordo nazionale del 30 gennaio 2024

Categoria	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1 OG 1 – Nuova edilizia civile, compresi impianti e forniture	14,28%
2 OG 1 – Nuova edilizia industriale, compresi impianti	5,36%
3 Ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4 Ristrutturazione di edifici industriali, esclusi impianti	6,69%
5 OG 2 – Restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6 OG 3 – Opere stradali, ponti, etc. – lavori di bitumatura – spalatura neve	13,77%
– lavori di bitumatura	6,00%
– spalatura neve	6,00%
7 OG 4 – Opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8 OG 5 – Dighe	16,07%
9 OG 6 – Acquedotti e fognature	14,63%
10 OG 6 – Gasdotti	13,66%
11 OG 6 – Oleodotti	13,66%
12 OG 6 – Opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13 OG 7 – Opere marittime	12,16%
14 OG 8 – Opere fluviali	13,31%
15 OG 9 – Impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16 OG 10 – Impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17 OG 12 – OG 13 – Bonifica e protezione ambientale	16,47%

### Tabella allegata all'Accordo nazionale del 30 gennaio 2024

Categorie specialistiche OS	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
OS 1 – Lavori in terra	10%
OS2-A – Superfici decorate di beni immobili del patrimonio culturale e beni culturali mobili di interesse storico, artistico, archeologico ed etnoantropologico	35%
OS 6 – Finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi	14%
OS 7 – Finiture di opere generali di natura edile e tecnica	18%
OS 8 – Opere di impermeabilizzazione	18%
OS 10 – Segnaletica stradale non luminosa	8%
OS 11 – Apparecchiature strutture speciali	12,50%
OS12-A – Barriere stradali di sicurezza	10%
OS12-B – Barriere paramassi, ferma-neve e simili	13%
OS 13 – Strutture prefabbricate in cemento armato	6%
OS18-A – Componenti strutturali in acciaio	6%
OS18-B – Componenti per facciate continue	6%
OS 21 – Opere strutturali speciali	15%
– jet grouting	– 8%
– pallancole	– 6%
OS 23 – Demolizione di opere	10%
OS 24 – Verde e arredo urbano	20%
OS 25 – Scavi archeologici	30%
OS 26 – Pavimentazioni e sovrastrutture speciali	7%
OS 35 – Interventi a basso impianto ambientale	15%

Le suddette percentuali sono soggette ad aggiornamenti ed integrazioni.

## ALLEGATO V

### ISTITUZIONE DELLA BORSA DEL LAVORO DELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

La borsa lavoro, unitamente alle misure adottate a seguito degli avvisi comuni: DURC, congruità e del documento degli Stati generali del 14 maggio 2009, è uno strumento individuato dalle parti per la valorizzazione piena dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, anche attraverso la formazione, nonché per contrastare il lavoro nero, il lavoro sommerso, il caporalato e l'intermediazione passiva della manodopera gestita dalla criminalità organizzata.

Le parti sociali, concordano di riconoscere al Formedil nazionale un ruolo fondamentale e attivo nella gestione e implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le parti predispongono un sistema che possa effettivamente rispondere alle esigenze del mercato e del settore su tutto il territorio nazionale.

Le parti affidano al Formedil nazionale, nel quadro del suo progetto di riconversione, la progettazione di un sistema efficace che tenga conto delle peculiarità del settore e che sia volto alla realizzazione di specifiche finalità quali:

- ottimizzare la circolazione delle informazioni tra lavoratori disoccupati o inoccupati e imprese del settore sulle opportunità lavorative e sulle offerte formative, con lo scopo di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, mediante l'istituzione della banca del lavoro informatizzata presso ciascuna Scuola edile e/o Ente paritetico equivalente, collegata alla borsa lavoro, a cui affluiscono i curricula dei lavoratori e le offerte lavorative delle imprese edili;
- fornire assistenza alle imprese in relazione ai bisogni formativi e occupazionali;
- favorire l'orientamento della richiesta-offerta di lavoro dei suddetti lavoratori;
- predisporre l'attivazione degli standard minimi e le misure atte a certificare i crediti formativi;
- incentivare gli accordi ministeriali per l'ingresso dei lavoratori stranieri attraverso la formazione all'estero per l'inserimento e il collocamento nel settore.

Il Formedil in tutte le sue articolazioni dovrà inoltre prevedere un sistema che, fermo restando le autorizzazioni previste da parte della pubblica amministrazione e sulla base delle finalità sopra descritte, preveda:

- l'assunzione, da parte delle Scuole edili e/o Ente paritetico equivalente, di un ruolo attivo all'interno del progetto volto a favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, attraverso il sistema di autorizzazione presso la competente p.a.;
- la possibilità, per le imprese in regola con la contribuzione contrattuale alla Edilcassa, di consultare direttamente i curricula dei lavoratori in cerca di

occupazione e di pubblicare al contempo le proprie offerte di lavoro presso gli sportelli costituiti nelle Scuole edili e/o Ente paritetico equivalente;

- la possibilità per le persone in cerca di lavoro di consultare gratuitamente le offerte di lavoro delle imprese aderenti alla Edilcassa in modo da poter prospettare le proprie candidature.

L'entrata in vigore del Sistema borsa lavoro nelle costruzioni è prevista alla scadenza del primo anno di vigenza del presente contratto. A tale fine, entro 6 mesi dalla stipula del CCNL, il Formedil nazionale presenterà alle parti sociali nazionali il progetto operativo per l'approvazione dello stesso.

La sperimentazione della borsa lavoro sarà avviata dal Formedil nazionale, in accordo con le parti sociali, entro 6 mesi dalla presentazione del progetto, nei territori ove è prevista la maggiore dinamicità degli investimenti e del mercato del lavoro.

La sperimentazione sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri e modalità, ferma restando la necessità che sia definitiva a livello ministeriale una norma che preveda l'invio telematico della comunicazione obbligatoria da parte dei datori di lavoro entro 5 giorni successivi al licenziamento anche alla Edilcassa territorialmente competente:

- la Scuola edile e/o Ente paritetico equivalente nei casi di crisi aziendale, mancanza temporanea di commesse, fine fase lavoro, licenziamenti, riceve l'elenco dei lavoratori che saranno interessati dai provvedimenti;
- tali elenchi saranno visionati dalla Scuola edile e/o Ente paritetico equivalente al fine di valutare, sulla base delle professionalità esistenti, possibili percorsi di qualificazione e riqualificazione da attivare, anche in relazione agli accordi territoriali locali che prevedono ammortizzatori in deroga e le relative risorse; nonché ai programmi di formazione attivabili attraverso i fondi di formazione interprofessionali o europei;
- la Scuola edile o Ente paritetico equivalente effettuerà una ricognizione individuale delle competenze possedute dai lavoratori e dei necessari piani formativi di qualificazione/riqualificazione acquisendo la disponibilità del lavoratore alla partecipazione alla formazione;
- la Scuola edile o Ente paritetico equivalente in una apposita banca dati, condivisa con la Edilcassa territoriale ed un server nazionale, i nominativi di cui al punto precedente con la relativa qualifica, mansione, anzianità di settore e dichiarazione di disponibilità dei lavoratori a frequentare i corsi di qualificazione e riqualificazione professionale;
- tale banca dati deve essere predisposta in modo da permettere il convenzionamento con il Centro dell'impiego competente al fine di dare una evidenza pubblica al profilo professionale ed alla condizione del lavoratore nel rispetto delle norme sulla privacy, ed in supporto alla sua attività di collocamento.

Presso ciascuna Scuola edile o Ente paritetico equivalente sarà costituito uno specifico sportello con il compito di effettuare la ricognizione individuale del bilancio della competenza, rilevare aspettative e fabbisogni al fine di sviluppare assieme al lavoratore un piano di sviluppo professionale sulla base delle linee-guida che saranno elaborate dal Formedil nazionale.

Gli accordi di cui all'art. 39 del vigente CCNL potranno prevedere che alle imprese che assumano i lavoratori iscritti negli elenchi di cui al presente articolo, possano essere riconosciute agevolazioni contributive in Edilcassa.

Di ciascuna azione formativa di cui al presente articolo sarà effettuata specifica registrazione sul libretto formativo approvato dalle parti sociali su proposta del Formedil nazionale.

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, ribadiscono l'importanza e la funzione strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it) e danno mandato al Formedil – Ente unico formazione e sicurezza nazionale di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, anche prevedendo modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte delle Scuole Edili/Enti Unificati. Al riguardo le parti entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto definiranno specifiche linee guida che saranno allegate, come parti integranti, al CCNL.

## ALLEGATO A2025

### REGOLAMENTO FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE

#### Art. 1) COSTITUZIONE E REGOLAMENTO

1. In attuazione di quanto previsto dall'Allegato 4, del CCNL Ance-Coop-OO.SS. del 18 luglio 2018, dall'Allegato "P" del CCNL OO.AA-OO.SS. del 30 gennaio 2020 e dal verbale di accordo fra Confapi Aniem-OOSS del 12 marzo a partire dal 1° ottobre 2018, per la Cassa Edile e dal 1 gennaio 2019 per le Edilcasse, è istituito, al livello territoriale, il "Fondo incentivo all'occupazione", alimentato da un contributo a carico dei datori di lavoro dello 0,10% della retribuzione imponibile, ai sensi di quanto sottoscritto nei sopraccitati accordi fra le rispettive parti datoriali e le OO.SS.
2. Il fondo entra in vigore il 1° settembre 2020.

#### Art. 2) CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE

1. Il datore di lavoro, indipendentemente dal numero degli operai occupati, potrà richiedere alla Cassa Edile/Edilcassa presso cui è iscritto il lavoratore al momento dell'assunzione, un incentivo riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla medesima Cassa Edile/Edilcassa, al fine di incentivare l'occupazione giovanile e favorire il ricambio generazionale. Tale incentivo sarà così strutturato:
  - 600 euro riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto il lavoratore e previa dichiarazione di impegno allo svolgimento, esclusivamente presso gli Enti bilaterali del settore, delle 16 ore di formazione di ingresso contrattualmente prevista, laddove non già effettuate.
  - Fermo restando il suddetto incentivo, la Cassa Edile/Edilcassa riconoscerà anche un voucher formazione di euro 150 da spendere, presso le Scuole Edili del sistema, entro 180 giorni dall'assunzione, ad esclusione delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, per un corso di formazione professionale (bonus formazione).
  - L'impresa potrà scegliere tra i corsi e le attività formative già in programma nella Scuola Edile di riferimento o, in assenza, tra i corsi e le attività formative in essere nelle Scuole Edili della Regione di appartenenza.
  - Laddove l'impresa non trovasse un corso di formazione professionale che risponda alle sue esigenze, il valore del voucher di 150 euro sarà riconosciuto, anche previa presentazione dell'attestato di formazione effettuato presso altra struttura convenzionata con le Scuole Edili e accreditata presso la Regione di competenza, entro 180 giorni dalla presentazione della documentazione.

- Le eventuali risorse non utilizzate per il voucher formativo, nonché gli eventuali residui delle somme destinate all'incentivo dei 600 euro saranno utilizzati secondo le determinazioni delle parti sociali territoriali che, con appositi accordi, potranno anche prevedere che dette eccedenze siano finalizzate ad apposite iniziative territoriali che abbiano le stesse finalità o siano destinate a specifiche campagne promozionali finalizzate ad attrarre i giovani nel settore.
2. L'incentivo sarà riconosciuto quale una tantum per ogni lavoratore e verrà compensato dalla Cassa Edile\Edilcassa territoriale, nel limite delle risorse a disposizione del "Fondo incentivo all'occupazione", costituito presso ciascuna Cassa Edile\Edilcassa, secondo le successive regole.
  3. Tale incentivo sarà cumulatale con altri incentivi previsti dalle normative vigenti e sarà subordinato, nell'ipotesi di prima assunzione nel settore, anche con apprendistato professionalizzante, all'effettuazione della formazione delle 16 ore prevista dal contratto.

### **Art. 3) REQUISITI E CRITERI PER L'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE**

1. L'incentivo si applica per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante, nonché nelle ipotesi di trasformazione di contratti a tempo determinato, effettuate dal 1 gennaio 2020.
2. L'incentivo sarà riconosciuto per i lavoratori che, al momento dell'assunzione o della trasformazione, non abbiano compiuto 30 anni (29 anni e 364 giorni).
3. Il datore di lavoro interessato dovrà risultare, sia al momento della richiesta che al momento della compensazione, in regola con i versamenti nei confronti di tutte le Casse Edili\Edilcasse alle quali risulta iscritto, anche con eventuale rateizzazione dei versamenti maturati e scaduti al momento dell'assunzione. A tal fine, la Cassa Edile\Edilcassa concedente dovrà richiedere alla CNCE la verifica, tramite il sistema BNI, della situazione di regolarità delle singole imprese. Per l'avvio del fondo si prenderanno, come detto, in considerazione le assunzioni formalizzate dal 1° gennaio 2020.
4. Ai fini del riconoscimento dell'incentivo saranno privilegiate le imprese con maggiore anzianità di iscrizione presso la Cassa Edile\Edilcassa a cui è inoltrata la richiesta e dove risulta iscritto il lavoratore.
5. La priorità per l'accesso alla premialità sarà determinata sulla base dei criteri dell'allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l'ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda come da fac-simile allegato.
6. L'incentivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo di operai occupati nella medesima unità produttiva con il medesimo livello contrattuale e con medesime mansioni.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dell'operaio assunto o di un altro operaio occupato nella medesima unità produttiva con il medesimo livello contrattuale e con medesime mansioni, effettuato nei 6 mesi successivi, comporta il mancato riconoscimento dell'incentivo o la sua revoca, se già compensato, fatta eccezione per le ipotesi di lavoratori che abbiano accesso al pensionamento o prepensionamento nell'arco dei 24 mesi.
8. Fermo restando il rispetto dei requisiti previsti ai commi precedenti e nel limite delle risorse a disposizione presso ciascun fondo, all'impresa potrà essere riconosciuto l'incentivo per un numero di assunzioni e/o trasformazioni non superiore al 30% della media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nel precedente anno Cassa Edile\Edilcassa, con arrotondamento all'unità superiore nel caso di presenza di decimali. Fermo restando il rispetto dei requisiti suddetti, all'impresa potrà essere riconosciuto l'incentivo per l'assunzione e/o trasformazione di almeno 1 lavoratore, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati.
9. Relativamente alle imprese che abbiano utilizzato l'incentivo per un numero di lavoratori corrispondente ai limiti massimi indicati al punto precedente, un'ulteriore richiesta presso la stessa Cassa Edile\Edilcassa potrà essere presentata solamente decorsi 12 mesi dall'ultima compensazione.
10. L'incentivo sarà riconosciuto una sola volta nel caso di assunzione dello stesso lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro.

#### **Art. 4) EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE E DECORRENZA**

1. L'incentivo sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile\Edilcassa competente, a seguito di apposita richiesta da effettuarsi, tramite PEC a pena di nullità, entro 30 giorni dalla data di assunzione.
2. Per tutte le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2020 al 30 settembre 2020, le istanze dovranno essere presentate entro il 30 settembre. Entro il 31 ottobre saranno effettuate le graduatorie e sarà trasmessa contestuale comunicazione alle imprese.
3. Per tutte le domande presentate nel primo semestre Cassa Edile\Edilcassa (dal 1° ottobre al 31 marzo) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 30 aprile di ciascun anno, mentre per le domande presentate nel secondo semestre Cassa Edile\Edilcassa (dal 1° aprile al 30 settembre) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 31 ottobre di ciascun anno.
4. Le istanze non accolte per incapienza del fondo saranno reinserite nella graduatoria del semestre successivo, sulla base dei criteri dell'allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l'ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda come da fac-simile allegato.

5. La Cassa Edile\Edilcassa competente, dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti del lavoratore e dell'impresa per l'accesso all'incentivo, provvederà a riconoscere la corrispondente compensazione all'impresa dal primo mese utile dall'accoglimento dell'istanza.
6. Le Casse Edili\Edilcasce sono tenute, una volta verificati i requisiti e approvata la richiesta, ad accantonare nel proprio Fondo territoriale la somma corrispondente all'incentivo riconosciuto all'impresa.
7. Le parti territoriali si riservano di effettuare un periodo di sperimentazione, con monitoraggio dell'andamento occupazionale. Le Casse Edili\Edilcasce dovranno effettuare apposita rendicontazione annuale alla CNCE, anche al fine di non generare riserve.

## TABELLA E ISTRUZIONI APPLICATIVE

Criteri per determinare la graduatoria delle domande

Criterion	Punteggio	Note
A – Anzianità contributiva	1*X	X è il numero di mesi di anzianità contributiva dell'azienda presso la Cassa Edile/Edilcassa di iscrizione presso la Cassa Edile\Edilcassa a cui è inoltrata la richiesta e dove risulta iscritto il lavoratore. Non si computano i mesi che non hanno dato luogo a versamenti contributivi.
B – Assunzione tramite Blen.it	20	Punteggio attribuito se lavoratore è stato assunto tramite Blen.it
C – Data di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato	X/5	X è il numero di giorni compresi fra inizio di semestre edile e data di assunzione/trasformazione. Nel caso di domanda presentata per una assunzione/trasformazione perfezionata il semestre edile precedente a quello di riferimento, ai fini del calcolo si considera convenzionalmente il primo giorno del semestre edile di riferimento (1 ottobre/1 aprile) quindi X è uguale a 0.
D – Età del lavoratore	(30 - X)*3	X è l'età (in anni) del lavoratore al momento dell'assunzione/trasformazione.

## ISTRUZIONI

- 1) Al termine di ogni semestre edile, la Cassa Edile/Edilcassa, prima di procedere alla compilazione dell'graduatoria, provvederà a escludere le domande fatte pervenire da imprese divenute irregolari successivamente alla loro presentazione e risultanti tali al momento dell'erogazione.
- 2) La graduatoria viene generata sulla base del punteggio derivante dall'applicazione dei criteri di cui alla tabella (decimali compresi), dal più alto al più basso, secondo la seguente formula:

$$A + B - C + D$$

Determinato il numero di premialità assegnabili sulla base delle risorse disponibili, la Cassa Edile/Edilcassa provvederà all'assegnamento delle premialità alle singole domande, seguendo l'ordine della graduatoria.

Qualora le risorse siano sufficienti a coprire solo alcune fra una pluralità di domande con medesimo punteggio, per l'assegnazione si farà riferimento al criterio cronologico della data di ricevimento della domanda.

### DOMANDA DI INCENTIVO – SCONTO CONTRIBUTIVO

Alla CASSA EDILE/EDILCASSA di

Oggetto: “Allegato 4 CCNL Ance-Coop-OO.SS. 18 luglio 2018, dall'Allegato “P” del CCNL OO.AA. – OO.SS. del 30 gennaio 2020 e dal verbale di accordo fra Confapi Aniem – OO.SS. del 12 marzo: **Fondo Incentivo Occupazione** – Domanda di Incentivo alle imprese per l'assunzione di giovani»

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_

residente a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ n \_\_\_\_\_, in qualità di Legale Rappresentante dell'impresa \_\_\_\_\_

P.IVA \_\_\_\_\_ con sede legale a \_\_\_\_\_

Prov \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

e sede operativa a \_\_\_\_\_

Prov \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n \_\_\_\_\_

e sede operativa a \_\_\_\_\_

Prov \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Tel \_\_\_\_\_ email \_\_\_\_\_

pec \_\_\_\_\_ persona da contattare \_\_\_\_\_

Tel \_\_\_\_\_ email \_\_\_\_\_

### CHIEDE

il riconoscimento dell'incentivo, sotto forma di compensazione sui contributi dovuti per un importo pari ad € 600,00 per:

l'assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato in data \_\_\_\_\_;

l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante in data \_\_\_\_\_

la trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato in data \_\_\_\_\_:

del Sig. \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
 Prov. \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_  
 residente a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_  
 Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_,  
 in qualità di operaio addetto a \_\_\_\_\_  
 con inquadramento al \_\_\_\_\_ livello del vigente CCNL di settore  
 iscritto alla Borsa del Lavoro Nazionale dell'Edilizia (BLEN);  
 non iscritto alla Borsa del Lavoro Nazionale dell'Edilizia (BLEN);

Il/La sottoscritto/a, consapevole delle responsabilità penale a cui può andare incontro in caso di dichiarazioni mendaci, falsità in atti e uso di atti falsi, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46, 47 e 76 del DPR n. 445/2000, ai fini della richiesta sopra esposta

#### DICHIARA

- di essere in regola con i versamenti nei confronti di tutte le Casse Edili/Edilcasse alle quali risulti iscritto;
- di essere in regola con l'applicazione del CCNL e dei relativi contratti integrativi;
- di non aver effettuato, nei 6 mesi precedenti la data di assunzione, licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo di operai occupati nella medesima unità produttiva, nonché con il medesimo livello contrattuale e con medesima mansione del lavoratore assunto;

#### SI IMPEGNA

- a comunicare, entro 30 giorni dalla data di cessazione, tramite l'invio del Mod. Unificato Lav./CESS alla competente Cassa Edile/Edilcassa, l'eventuale licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di altro lavoratore occupato nella medesima unità produttiva con il medesimo livello contrattuale e con medesima mansione effettuato nei 6 mesi successivi la data di assunzione.

Allegati: Mod. Unificato Lav/ASS

Luogo e data \_\_\_\_\_

Timbro e Firma \_\_\_\_\_

(Si ricorda che l'incentivo è riconosciuto per le assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2020, di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato pieno, anche in apprendistato professionalizzante o per le trasformazioni di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato pieno che, al momento dell'assunzione o trasformazione, non abbiano ancora compiuto trentesimo anno di età (da intendersi come 29 anni e 364 giorni).

**DOMANDA DI INCENTIVO – VOUCHER FORMAZIONE**

Alla CASSA EDILE/EDILCASSA di

Oggetto: «Allegato 4 CCNL Ance-Coop-OO.SS. 18 luglio 2018, dall'Allegato "P" del CCNL OO.AA. – OO.SS. del 30 gennaio 2020 e dal verbale di accordo fra Confapi Aniem – OO.SS. del 12 marzo: **Fondo Incentivo Occupazione** – Domanda di voucher per la formazione»

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_

residente a \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ n \_\_\_\_\_, in qualità di Legale Rappresentante dell'impresa \_\_\_\_\_

P.IVA \_\_\_\_\_ con sede legale a \_\_\_\_\_

Prov \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

e sede operativa a \_\_\_\_\_

Prov \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n \_\_\_\_\_

e sede operativa a \_\_\_\_\_

Prov \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

Tel \_\_\_\_\_ email \_\_\_\_\_

pec \_\_\_\_\_ persona da contattare \_\_\_\_\_

Tel \_\_\_\_\_ email \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

il riconoscimento del voucher formazione per un importo pari ad € 150,00 da spendere:

presso le Scuole Edili del Sistema;

presso altra struttura convenzionata con le Scuole Edili e accreditata presso la Regione di competenza, previa presentazione dell'attestato di formazione

del Sig \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_

Prov \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_

residente a \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ n \_\_\_\_\_,

in qualità di operaio addetto a \_\_\_\_\_

con inquadramento al \_\_\_\_\_ livello del vigente CCNL di settore

iscritto alla Borsa del Lavoro Nazionale dell'Edilizia (BLEN);

non iscritto alla Borsa del Lavoro Nazionale dell'Edilizia (BLEN);

L'incentivo dovrà essere versato sul conto corrente Codice IBAN

Luogo e data \_\_\_\_\_

Timbro e Firma \_\_\_\_\_

(Si ricorda che l'incentivo è riconosciuto per le assunzioni, effettuate a decorrere dal 1 ° gennaio 2020, di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato pieno, anche in apprendistato professionalizzante o per le trasformazioni di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato pieno che, al momento dell'assunzione o trasformazione, non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno di età (da intendersi come 29 anni e 364 giorni).

## ALLEGATO B2025

### REGOLAMENTO FONDO PREPENSIONAMENTO

#### Art. 1 – COSTITUZIONE E REGOLAMENTO

1. In attuazione di quanto previsto dai CCNL del settore edile 18 luglio 2018, 31 gennaio 2019, 12 marzo 2019, a decorrere dal 1° ottobre 2018, è istituito, presso la CNCE, il Fondo nazionale “prepensionamenti”, alimentato da un contributo a carico dei datori di lavoro dello 0,20% della Massa Salari denunciata e le cui prestazioni saranno erogate ai lavoratori per il tramite delle Casse Edili/Edilcasse.
2. Le risorse versate saranno destinate ai lavoratori prossimi a:
  - pensione di vecchiaia;
  - pensione anticipata;
  - pensione anticipata precoci;
  - pensione di anzianità per lavori usuranti;
  - quota 100 (laddove prorogata);
  - ape sociale (laddove prorogata);

Entro le date rispettivamente previste dalle normative vigenti ed entro i limiti di copertura annuale del fondo nazionale. Pertanto, le istanze volte a richiedere le prestazioni per accedere ai suddetti istituti che abbiano limiti temporali di vigenza saranno accolte solo laddove la suddetta scadenza sia successiva alla data presunta di accesso allo specifico “pensionamento”.

3. Le somme già accantonate nelle Casse Edili/Edilcasse territoriali a decorrere dal 1° ottobre 2010 quale contributo per i lavori usuranti (0,05% della retribuzione di cui agli specifici articoli dei predetti CCNL, dalla suddetta data e 0,10% dal 1° ottobre 2012 e fino al 30 settembre 2018, al Fondo lavori usuranti), saranno interamente destinate al “Fondo prepensionamenti” territoriale, per finanziare le domande di prepensionamento di ogni singolo territorio, fino ad esaurimento dell’importo accantonato.
4. Il presente Regolamento detta le regole e le procedure per i soli lavoratori inquadrati con la qualifica di operai, da valersi per il funzionamento del fondo prepensionamenti nazionale e del fondo prepensionamenti territoriale, fino ad esaurimento di quest’ultimo.

#### Art. 2 – CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE

1. Possono accedere ai trattamenti di cui al punto 2 dell’art. 1, i lavoratori che si trovano esclusivamente nelle seguenti ipotesi:
  - a) fine del contratto a tempo determinato;
  - b) stipulazione di un accordo collettivo nell’ambito di una procedura ex artt. 4 e 24 L. n. 223/91 seguito da apposito atto transattivo, limitato al solo impegno del lavoratore a non impugnare il licenziamento;

- c) stipulazione di un accordo individuale in relazione ad un licenziamento per G.M.O. con i lavoratori interessati, seguito da apposito atto transattivo, anche limitato al solo impegno del lavoratore a non impugnare il licenziamento;
  - d) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che dia accesso alla Naspi ai sensi dell'art. 1, comma 40, L. n. 92/2012.
2. Per ottenere le prestazioni di cui al successivo punto 4 i lavoratori debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, anche anticipato, al netto della Naspi spettante, entro i limiti temporali stabiliti dal successivo punto 4.
  3. Il lavoratore dovrà presentare apposita domanda alla Cassa Edile/Edilcassa nella quale risultava iscritto al momento della cessazione del rapporto di lavoro, corredata della seguente documentazione:
    - Ecocert o specifica certificazione Inps;
    - stima ipotetica della Naspi spettante;
    - ipotesi data presunta di pensionamento.
  4. Laddove sussistano i requisiti di cui ai punti precedenti, il lavoratore potrà richiedere una delle seguenti opzioni alternative:
    - 12 mesi di integrazione al reddito + 12 mesi di contribuzione volontaria, da considerarsi contestuali;
    - 24 mesi di contribuzione volontaria, nell'ipotesi che tali mesi consentano la maturazione del requisito pensionistico;
    - 18 mesi di integrazione al reddito, nell'ipotesi che, al netto della Naspi, tali mesi consentano il raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.
  5. La misura della prestazione di integrazione al reddito è equiparata al massimale mensile netto previsto per la fascia della cassa integrazione guadagni ordinaria, per eventi diversi da quelli meteorologici, in vigore alla data della richiesta.
  6. La prestazione contributiva, nei limiti temporali di cui al punto 4, sarà riconosciuta ai lavoratori che, in possesso dei requisiti, e previa richiesta, abbiano ottenuto l'autorizzazione dell'Inps alla prosecuzione volontaria della contribuzione. L'importo sarà pari al trattamento previsto per la prosecuzione volontaria della contribuzione (33%, salvo modifiche legislative, della retribuzione di riferimento delle ultime 52 settimane di lavoro, anche se non collocate temporalmente nell'anno immediatamente precedente la data di presentazione della domanda) e sarà versato al lavoratore in anticipo per pagare i relativi bollettini trimestrali rilasciati dall'Inps. Al lavoratore verrà anticipata la successiva rata solo alla consegna in Cassa Edile/Edilcassa del bollettino che testimonia l'avvenuto pagamento della rata precedente.
- Restano fermi i requisiti di Legge per l'accesso e autorizzazione dell'Inps alla prosecuzione volontaria della contribuzione, ovvero:

- almeno 5 anni di contributi (260 contributi settimanali ovvero 60 contributi mensili) indipendentemente dalla collocazione temporale dei contributi versati;
  - almeno 3 anni di contribuzione nei cinque anni che precedono la data di presentazione della domanda.
7. Le prestazioni di cui al punto 4 saranno erogate esclusivamente previa autocertificazione da parte del lavoratore alla Cassa Edile/Edilcassa sul completo utilizzo di tutto il periodo di Naspi, nonché dell'apposito Modello C2 e saranno corrisposte direttamente dalla Cassa Edile/Edilcassa.

### **Art. 3 – REQUISITI E CRITERI PER L'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE**

1. Fermo restando quanto previsto dal punto 2 dell'art. 2 e fermi restando i requisiti per l'accesso alla contribuzione volontaria di cui al punto 6 dell'art. 2, i lavoratori interessati dovranno raggiungere gli ulteriori requisiti previsti per le prestazioni di cui al punto 2 dell'art. 1, sulla base dell'Ecocert rilasciato dall'Inps, entro i 12 o 18 o 24 mesi successivi all'esaurimento degli ammortizzatori sociali (Naspi o trattamento equivalente), a seconda della scelta effettuata dal lavoratore. I requisiti di cui al presente Regolamento dovranno essere perfezionati sulla base delle condizioni definite dalla normativa in vigore al momento della richiesta al Fondo.
2. I lavoratori, per accedere alla prestazione, dovranno avere, sulla base della banca dati APE, un montante contributivo complessivo di almeno 2.100 ore negli ultimi 24 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, biennio da calcolarsi al netto dei periodi di cassa integrazione che, comunque, terrà conto della durata massima complessiva (30 mesi nel quinquennio mobile) di cigo e cigs prevista per le imprese edili dall'art. 4 comma 2 del D.Lgs n. 148/2015.

### **Art. 4 – PRESENTAZIONE DOMANDA – EROGAZIONE**

1. Il lavoratore dovrà presentare apposita domanda (Fac-simile domanda allegato 1), alla Cassa Edile/Edilcassa di cui al punto 3 dell'art. 2.
2. La Cassa Edile/Edilcassa che riceve la domanda verifica preliminarmente:
  - a) la sussistenza dei requisiti di cui al punto 2 dell'art. 3 presso la banca dati APE;
  - b) la sussistenza della documentazione di accesso al requisito pensionistico nonché quella rilasciata dall'Inps, di cui al punto 3 dell'art. 2.

La Cassa Edile/Edilcassa ricevente la domanda compila l'apposita scheda (Allegato 2) e la trasmette in via telematica alla CNCE.

Sarà compito della CNCE stilare una graduatoria nazionale trimestrale (con i criteri definiti all'allegato n. 3), in base alle schede pervenute da ogni singola Cassa Edile/Edilcassa, ed accantonare le somme dovute al lavoratore presso la Cassa Edile/Edilcassa da cui è pervenuta la richiesta, entro le seguenti date: 1° gennaio; 1° aprile; 1° luglio; 1° ottobre.

3. Le richieste non rientranti nella graduatoria del singolo trimestre avranno la priorità nel trimestre successivo.
4. La Cassa Edile/Edilcassa competente erogherà al lavoratore, al termine del periodo di Naspi, mensilmente, entro la fine del singolo mese di competenza, la dovuta indennità economica di cui al punto 5 dell'art. 2.
5. La Cassa Edile/Edilcassa erogherà la prestazione contributiva al lavoratore secondo le modalità stabilite al punto 6 dell'art. 2.
6. Entro il 31 dicembre 2020 le Casse Edili/Edilcasse dovranno versare le risorse afferenti lo 0,20% accantonato dal 1° ottobre 2018 alla CNCE, che provvederà ad accantonarle nell'apposito fondo dedicato.
7. Il fondo inizierà ad erogare le prestazioni dal 1° aprile 2021.

#### **Art. 5 – FONDO TERRITORIALE**

1. Le risorse accumulate fino al 30 settembre 2018 presso ciascuna Cassa Edile/Edilcassa nel Fondo lavori usuranti, saranno destinate alle prestazioni di cui al presente Regolamento fino al loro esaurimento e secondo le regole in esso esposte.
2. Il lavoratore dovrà presentare apposita domanda alla Cnce per individuare la Cassa Edile/Edilcassa nella quale risultano più contribuzioni, ai fini Ape, nell'ultimo biennio; a tale Cassa Edile/Edilcassa dovrà quindi inviare l'istanza, corredata della seguente documentazione:
  - Ecocert o specifica certificazione Inps;
  - stima ipotetica della Naspi spettante;
  - ipotesi data presunta di pensionamento.
3. A tal fine, la CNCE indicherà al richiedente la Cassa Edile/Edilcassa competente.
4. Il fondo territoriale inizierà ad erogare le prestazioni dal 1° gennaio 2021 e, a tal fine, dal 1° dicembre 2020 le Casse Edili/Edilcasse provvederanno ad effettuare le graduatorie, sulla base delle istanze che saranno presentate dai lavoratori, tramite il Patronato, a decorrere dal 1° ottobre 2020.
5. Eventuali residui potranno essere destinati, previo accordo territoriale, ad analoghe prestazioni volte ad agevolare il prepensionamento.
6. Ai fini della presa in carico, da parte del fondo nazionale, delle istanze trasmesse dalle Casse Edili/Edilcasse, le stesse dovranno effettuare una rendicontazione, anche prospettica, delle risorse utilizzate per i prepensionamenti di spettanza del fondo territoriale, da trasmettere alla CNCE entro il 31 gennaio 2021.

In assenza di detta rendicontazione, previa segnalazione alle parti sociali territoriali, le istanze trasmesse non potranno essere prese in carico.
7. È fatto divieto alla singola Cassa Edile/Edilcassa di utilizzare oltre il 50% delle risorse accantonate nel fondo territoriale per il prepensionamento, a favore dei lavoratori di un'unica impresa.

## Art. 6 – NORME GENERALI

1. Il fondo nazionale opererà tramite le Casse Edili/Edilcasce che hanno inviato le domande.
2. Le prestazioni si sospendono nel caso in cui il lavoratore lavori durante il periodo temporale integrato e riconosciuto dal fondo. A tal fine, il lavoratore dovrà presentare, ogni tre mesi dall'inizio dell'erogazione della prestazione, presso la Cassa Edile/Edilcassa che eroga la prestazione, apposita autocertificazione.
3. Le prestazioni cessano in caso di decesso del lavoratore e non sono reversibili ai superstiti.
4. Le prestazioni di cui al presente Regolamento sono riconosciute dalle Casse Edili/Edilcasce per agevolare l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori ma non per garantirne il raggiungimento. Pertanto, qualora a fronte di modifiche normative o a causa di documentazione incompleta e/o errata, il lavoratore non possa accedere alla prestazione nei tempi previsti, il Fondo e/o le Casse Edili/Edilcasce non potranno garantire il riconoscimento automatico della prestazione.

## Art. 7 – VIGENZA

1. Il presente Regolamento è sperimentale ed è valido fino al 30 giugno 2022.
2. In ogni caso le Parti si incontreranno periodicamente per monitorare l'andamento del Fondo e per verificare la sussistenza della normativa pensionistica vigente e, in caso di variazioni, apportare gli opportuni correttivi.

Il meccanismo di graduatoria si applica a quei lavoratori che abbiano presentato la richiesta di intervento del Fondo pensionistico e che soddisfino i requisiti stabiliti dall'articolo 3 dell'apposito Regolamento.

Ai fini della definizione della graduatoria trimestrale dei lavoratori edili che hanno diritto all'accesso all'anticipo pensionistico regolamentato con l'accordo sottoscritto in data 6 Agosto 2020; le parti hanno definito il seguente meccanismo che riconosce ad ogni lavoratore i relativi punti.

La graduatoria, in ordine decrescente, verrà definita a partire dai lavoratori che abbiano perfezionato il maggior punteggio. Essi avranno diritto ad accedere alla prestazione fino a capienza delle risorse disponibili nel trimestre di competenza.

Qualora le risorse del mese di competenza fossero inferiori a quelle necessarie per soddisfare le richieste della graduatoria stilata dal fondo nazionale anticipo pensionistico; le prestazioni verranno erogate il trimestre successivo a quei lavoratori che non hanno avuto il riconoscimento nel trimestre di presentazione della domanda.

### Meccanismo

Ad ogni lavoratore verrà attribuito un punteggio secondo i seguenti criteri;

- maggiore età anagrafica;
- percentuale di invalidità riconosciuta dall'Inail.

## MAGGIORE ETÀ ANAGRAFICA (anni compiuti alla presentazione del 1 a domanda)

Punti	Età
6	oltre 66 anni
5	oltre 64 anni
4	oltre 62 anni
3	oltre 60 anni
2	oltre 58 anni
1	oltre 56 anni

### Invalidità (percentuale riconosciuta dall'INAIL)

Punti	%
6	80
5	60
4	40
3	30
2	20
1	16

## PARITÀ DI PUNTI PERFEZIONATI

A parità di punti perfezionati tra lavoratori, di cui alla allegata tabella, per determinare la precedenza nel riconoscimento della prestazione del fondo, si aggiungono i punti in relazione alla data di presentazione della domanda al fondo (che deve essere corredata da tutti i documenti necessari), secondo il seguente meccanismo:

## DATA PRESENTAZIONE DOMANDA

Punti	Decadi Trimestrali
4.5	Prima decade
4,0	Seconda decade
3.5	Terza decade
3.0	Quarta decade
2.5	Quinta decade
2.0	Sesta decade
1.5	Settima decade
1.0	Ottava decade
0,5	Nona decade

In caso di ulteriore parità, la data di nascita del lavoratore che determina la maggiore età tra i due costituirà l'elemento che determina la precedenza di accesso alla prestazione.

**Verbale di accordo**

## PREMESSO CHE

- I. la congiuntura economica favorevole nel settore edile degli ultimi anni non ha favorito l'utilizzo del Fondo Prepensionamenti e quindi pochi operai hanno richiesto, ai fini del prepensionamento, l'intervento sia dei Fondi Territoriali Prepensionamento, afferenti alle Casse Edili/Edilcasse territoriali, che del Fondo Nazionale Prepensionamento, afferente presso la CNCE;
- II. conseguentemente tali Fondi hanno conservato o accumulato notevoli risorse economiche;
- III. le parti hanno l'obiettivo di razionalizzare le risorse a disposizione e individuare nuovi canali di intervento per favorire l'uscita dal mondo del lavoro degli operai edili più anziani e fragili;
- IV. le parti hanno altresì l'obiettivo di favorire l'adesione volontaria da parte degli operai edili, in modo particolare i più giovani, al Fondo Pensionistico Integrativo Contrattuale Fondapi.

## TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONCORDA CHE

1. Le Premesse sono parte integrante dell'Accordo;
2. Le risorse accumulate nel Fondo Prepensionamento presso le Casse Edili/Edilcasse territoriali (da intendersi come quelle accantonate sino al 30 settembre 2018 come da CCNL vigente) saranno utilizzate, fino ad esaurimento, in ciascuna Cassa Edile/Edilcassa, secondo le disposizioni del regolamento, novelato, che si allega alla presente intesa e ne formerà parte integrante (allegato 1).
3. Una volta esaurite le risorse da parte degli Enti territoriali, le richieste di Prepensionamento dovranno essere inviate al Fondo Nazionale.
4. Il 70% delle risorse del fondo Nazionale Prepensionamento, accantonate al 31-12-2023, presenti nel fondo presso la CNCE, è destinato all'incremento di un ulteriore 1% mensile della retribuzione lorda (secondo il regolamento Fondapi) per gli operai già iscritti o che aderiranno volontariamente con il proprio contributo, qualsiasi esso sia, ai Fondi previdenziali. Pertanto per gli stessi la contribuzione sarà minimo al 3%. Tale previsione avrà la durata sperimentale di 3 anni a decorrere dal primo gennaio 2024.
5. Il 30% delle risorse del Fondo Nazionale Prepensionamenti, accantonate al 31-12-2023, è destinato alle richieste di Prepensionamento degli operai, secondo il Regolamento allegato al presente Accordo;
6. Le modalità di versamento delle risorse di cui all'art. 4 sul montante di ogni singolo operaio saranno concordate con Fondapi nel rispetto della normativa fiscale in vigore.
7. Le somme attualmente accantonate presso le Casse Edili/Edilcasse sul fondo anticipo pensionistico, derivanti dallo 0,20 ex CCNL vigente, dovranno essere

- trasferite alla CNCE entro e non oltre il 31-12-2023. Le parti danno mandato alla CNCE di attivare tutti gli strumenti necessari al recupero delle suddette somme.
8. A partire dal primo gennaio 2024 la contribuzione dello 0,20 prevista dal CCNL vigente continuerà ad essere destinata alle finalità previste per il “Fondo anticipo pensionistico” secondo la previsione del regolamento allegato al seguente accordo.
  9. Le Parti istituiranno una Commissione permanente di vigilanza sull’andamento finanziario del Fondo per monitorarne la sostenibilità finanziaria. Nei primi tempi di attuazione dell’Accordo, la Commissione si riunirà una volta ogni due mesi. La CNCE si impegna a mettere a disposizione della Commissione tutti i flussi finanziari relativi alle movimentazioni del Fondo Prepensionamenti. In caso di rischio di sostenibilità finanziaria del Fondo, saranno immediatamente coinvolte le Parti firmatarie del presente Accordo per trovare le adeguate soluzioni che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi per le imprese.
  10. Il presente accordo entrerà in vigore a partire dal giorno 01-01-2024.

In relazione al Regolamento del Fondo Prepensionamento si conviene di apportare le seguenti modifiche, in maniera sperimentale, in vigore dal 1 ottobre 2023 al 31 dicembre 2026.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

- A. Quanto di seguito concordato avrà validità per il periodo sperimentale specificato in premessa. Entro il mese di dicembre del 2026 le Parti si incontreranno per concordare le opportune determinazioni in materia.
- B. Vista la natura non strutturale delle forme di prepensionamento relative all’Ape sociale e alle quote (100,103), vanno cassate dalle casiste di applicazione del Fondo.
- C. Il comma 4 dell’articolo 2 va sostituito con il seguente:  
“Laddove sussistano i requisiti di cui ai punti precedenti, il lavoratore potrà richiedere una delle seguenti opzioni alternative:
  - 24 mesi di integrazione al reddito + 24 mesi di contribuzione volontaria, da considerarsi contestuali;
  - 48 mesi di contribuzione volontaria, nell’ipotesi che tali mesi consentano la maturazione del requisito pensionistico;
  - 36 mesi di integrazione al reddito, nell’ipotesi che, al netto della Naspi, tali mesi consentano il raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia”.
- D. È aggiunta una nuova prestazione riguardante l’integrazione dell’importo Naspi che va riconosciuto al 100% dall’inizio del decalage in poi, fino a concorrenza con l’importo massimo previsto dalla stessa.

- E. In coerenza con quanto al punto precedente, occorre aggiungere, all'art. 4, il seguente comma: "La Cassa Edile/Edilcassa erogherà bimestralmente al lavoratore, per i mesi successivi all'inizio del decalage, e a partire dalla fine del bimestre successivo a tale inizio, l'integrazione dell'intero importo Naspi netto in base alla documentazione che lo stesso fornirà alla Cassa Edile/Edilcassa dell'avvenuta liquidazione della prestazione da parte dell'Inps nel bimestre di riferimento. L'integrazione dell'importo Naspi resta ferma nella misura massima erogata nel primo mese della prestazione".
- F. Le Parti istituiranno una Commissione permanente di vigilanza sull'andamento finanziario del Fondo per monitorarne la sostenibilità finanziaria. Nei primi tempi di attuazione dell'Accordo, la Commissione si riunirà una volta ogni due mesi. In caso di rischio di sostenibilità finanziaria del Fondo, saranno immediatamente coinvolte le Parti firmatarie del presente Accordo per trovare le adeguate soluzioni che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi per le imprese.

### **Verbale accordo**

TRA  
CONFAPI ANIEM  
e  
FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL

Le Parti, nell'ottica di consolidare il sistema bilaterale e di rendere quanto più omogenee tutte le Casse Edili/Edilcasse nelle funzioni e nelle operatività, concordano che:

- a) ogni Cassa Edile/Edilcassa dovrà attivarsi entro il 30 Settembre 2026 per adeguare il proprio statuto secondo le disposizioni della CNCE in modo da garantire l'effettiva pariteticità nella gestione;
- b) ogni Cassa Edile/Edilcassa dovrà attivarsi entro il 30 Settembre 2026 per garantire la revisione dei bilanci secondo quanto stabilito nell'accordo del 1992 e dalle successive indicazioni della CNCE;
- c) ogni Cassa Edile/Edilcassa dovrà provvedere ad inviare i bilanci con la relazione della società di revisione alla CNCE nei termini prescritti (entro 30 giorni dalla loro approvazione).

Premesso che

- 1) in considerazione dell'andamento favorevole del settore edile degli ultimi anni, con il presente accordo le Parti intendono definire un piano straordinario a beneficio di lavoratori e imprese, con l'utilizzo di strumenti e risorse del sistema bilaterale;
- 2) nell'ambito di tale piano, le Parti intendono anche continuare a favorire l'adesione volontaria da parte degli operai edili, in modo particolare i più giovani, ai Fondi pensionistici integrativi contrattuali.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE PER LE IMPRESE (E RELATIVI LAVORATORI) CHE APPLICANO IL CCNL SOTTOSCRITTO DALLE PARTI NAZIONALI FIRMATARIE

1. Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

#### FONDO PREPENSIONAMENTO

2. Il Fondo Prepensionamento mantiene l'operatività con l'anticipo pensionistico e con l'incremento dell'ulteriore 1% della retribuzione lorda per gli operai già iscritti o che aderiranno volontariamente con il proprio contributo al Fondo pensionistico integrativo contrattuale (Fondapi), come da Verbale di Accordo del 29/02/2024, che si intende rinnovato con il presente accordo dal 1° Gennaio 2027 al 31 Dicembre 2029, anche con riferimento alle modifiche apportate al Regolamento del Fondo Prepensionamento.
3. Le risorse accumulate nel Fondo Prepensionamento presso le Casse Edili/Edilcasse territoriali (da intendersi come quelle accantonate sino al 28 Febbraio 2019 nel Fondo lavori usuranti, come previsto dal CCNL vigente) saranno utilizzate fino ad esaurimento, in ciascuna Cassa Edile/Edilcassa territoriale secondo le disposizioni del regolamento vigente;
4. Una volta esaurite le risorse da parte degli enti territoriali, le richieste di prepensionamento dovranno essere inviate al Fondo Nazionale;
5. Una volta individuate le risorse complessivamente accantonate al Fondo Nazionale Prepensionamento presso la CNCE alla data del 30 Settembre 2025, dell'ammontare complessivo di dette risorse verranno utilizzati 30 milioni di euro per prestazioni straordinarie rivolte agli operai edili nelle fattispecie di seguito elencate. Tali prestazioni avranno una durata sperimentale di due anni, a partire dal 1° Gennaio 2026 fino al 31 Dicembre 2027.

a) **SOSTEGNO STUDIO PER I FIGLI DEGLI OPERAI EDILI DECEDUTI IN SEGUITO AD INFORTUNIO SUL LAVORO**

Le Parti intendono conferire 15 milioni di euro al Fondo Sanedil per una prestazione in autogestione, erogata dal Fondo stesso, rivolta ai figli degli operai edili deceduti a causa di infortunio sul lavoro. La prestazione, denominata "SOSTEGNO STUDIO", sosterrà tutto il percorso di studi dei beneficiari con una retta di 1.000 euro mensili, a partire dall'iscrizione dello studente al primo anno di scuola secondaria di secondo grado sino al conseguimento (eventuale) del diploma di laurea (triennale o magistrale).

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo verranno predisposti regolamento e modulistica per la richiesta di prestazione, in collaborazione con il Sanedil (denuncia di infortunio, certificato e atto di morte, stato di famiglia, documento di riconoscimento dell'operaio e dei figli beneficiari della

prestazione, iscrizione annuale alla scuola /università, estratto esami sostenuti, ecc).

- b) Le Parti intendono utilizzare ulteriori 15 milioni di euro per le seguenti due fattispecie, a ciascuna delle quali sono destinati quindi 7,5 milioni di euro per il biennio sopra indicato:

*b.1) PRESTAZIONE STRAORDINARIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE*

Fermo restando quanto previsto da art. 26 del CCNL Confapi Aniem, l'operaio che ha superato il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia presenterà una richiesta scritta di aspettativa di massimo sei mesi in casi di estrema fragilità legata a malattie oncologiche, neoplasie, gravi malattie cardiovascolari e malattie autoimmuni invalidanti con allegata la documentazione medica che comprovi la gravità della patologia. Il Fondo nazionale prepensionamento interviene con un indennizzo mensile pari al massimale della Naspi, come individuato ogni anno da INPS, per la durata della predetta aspettativa.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo verranno predisposti il regolamento e la modulistica per la richiesta della prestazione, con il supporto della CNCE.

*b.2) CONTRIBUTO STRAORDINARIO SOSTEGNO CASA*

Le Parti intendono sostenere il diritto all'abitare per tutti gli operai edili: a ciascun operaio edile che ne faccia richiesta verrà riconosciuto dalla Cnce un contributo una tantum annuale di 500 euro, a copertura del canone di locazione/rate di mutuo e/o del pagamento degli interessi, per il biennio sopra indicato, dietro richiesta scritta debitamente documentata con contratto di locazione/mutuo intestato al lavoratore medesimo. Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo verranno predisposti il regolamento e la modulistica per la richiesta della prestazione, con il supporto della CNCE.

6. Le Parti condividono l'esigenza di rappresentare anche Confapi Aniem nella Commissione di Vigilanza che ha il compito di monitorare l'andamento finanziario del Fondo.

Le Parti danno mandato alla Commissione di Vigilanza sopra menzionata di monitorare l'andamento finanziario del Fondo e la sua sostenibilità finanziaria, con l'impegno di verificare trimestralmente l'evoluzione dei contributi e delle prestazioni. La CNCE si impegna a mettere a disposizione della Commissione tutti i flussi finanziari relativi alle movimentazioni del Fondo. In caso di rischio di sostenibilità finanziaria del Fondo, saranno immediatamente coinvolte le Parti firmatarie del presente Accordo per trovare le adeguate soluzioni che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi per le imprese.

## ALLEGATO K

### ACCORDO DI CONFLUENZA

TRA

CONFAPI ANIEM, ANIEM, ANIER

E

FENEAL/UIIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL

Premesso che

ANIER ha perfezionato la propria adesione al sistema di rappresentanza di CONFAPI in data 4 luglio 2019, giusta relativa delibera assembleare;

- all'esito e per l'effetto di tale adesione, ANIER ha rinunciato alla titolarità contrattuale, adottando i contratti collettivi di settore di Confapi/Confapi Aniem e dando specifico mandato di rappresentanza sindacale a CONFAPI, che si esplica tramite il subentro della titolarità contrattuale da parte di Confapi/Confapi Aniem nel CCNL Aniem Confapi (in liquidazione) – Anier (cod. Inps 290) e di tutti gli accordi bilaterali sottoscritti da Anier medesima;
- pertanto, le parti datoriali dichiarano che, all'esito di quanto sopra definito, il CCNL Confapi Aniem (cod Inps 069) risulta essere l'unico CCNL per la piccola e media industria edile e affini poiché riveste i requisiti di cui all'art. 51 del D.lgs.81/2015;
- Anier riconosce il CCNL Confapi Aniem (cod. Inps 069) come l'unico CCNL per la piccola e media industria edile e affini, attivando tutte le azioni necessarie, congiuntamente a Confapi Aniem e alle OO.SS, per darne adeguata e completa informazione alle aziende ad essa aderenti;
- a seguito di quanto sopra, le parti intendono definire l'integrale confluenza nel sistema Confapi/Confapi Aniem del suddetto CCNL ANIEM – ANIER e degli accordi bilaterali sottoscritti in materia

Tutto quanto sopra dichiarato dalle parti datoriali, si conviene quanto segue:

- 1) Le Parti si danno atto e concordano che, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, il CCNL Aniem-Anier (cod. Inps 290) cessa di produrre i propri effetti costituendo altresì il presente atto formale risoluzione dello stesso per mutuo consenso;
- 2) In considerazione dell'intervenuta scadenza di entrambi i CCNL alla data del 30/06/2014 e dell'accordo del 10/12/2014 sottoscritto da Aniem – Anier relativo alla ridefinizione dei minimi di paga, ove si è previsto un acconto sui futuri aumenti contrattuali decorrente dal 1/01/2017, considerata la necessità di garantire un trattamento economico equivalente tra i due CCNL, le parti stabiliscono in sede di rinnovo del CCNL Confapi, le diverse decorrenze degli aumenti

- 3) Confapi Aniem e FENEAL/UIIL – – FILCA /CISL – FILLEA/CGIL procederanno a comunicare congiuntamente all’Inps l’avvenuta confluenza del CCNL Aniem-Anier (cod. Inps 290) nel CCNL Confapi/Confapi Aniem (cod. Inps 069) e la conseguente cessazione del CCNL Anier e del corrispondente codice 290 per gli atti di propria competenza;
- 4) Le parti si danno altresì atto delle differenze nella regolazione di alcuni istituti contrattuali e quindi della necessità di procedere a una sistematica armonizzazione degli articolati contrattuali in merito a:
  - preavviso di licenziamento e dimissioni
  - Relazioni Industriali
  - Contrattazione integrativa e EVR
  - Disciplina degli appalti
  - Fondo di previdenza complementare
  - eventuali ulteriori elementi dovessero emergere in sede di armonizzazione

Per i punti sopra esposti, ed in particolare per la previdenza complementare, le Parti si impegnano a costituire specifiche commissioni entro e non oltre il 30 settembre 2019.

Il presente accordo viene sottoscritto con riserva da Confapi Aniem, che si impegna a scioglierla entro e non oltre il 9 agosto 2019.

## ALLEGATO Y

### FONDAPI

1. Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 01-01-2015, il contributo contrattuale di euro 8 (riparametrati su base 100 – poi Euro 10 dal 1 ottobre 2019) è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria e viene destinato al comparto di investimento già scelto da ciascun lavoratore associato;
2. Per i lavoratori non già iscritti al Fondapi al 01-01-2015, il versamento del medesimo contributo contrattuale, di cui al punto 1 determina l'iscrizione degli stessi ai Fondo medesimo ed è destinato al comparto di investimento scelto dagli organi di amministrazione del Fondo, in base alle caratteristiche anagrafiche e alle esigenze previdenziali dei lavoratori interessati. Ciascun lavoratore rimane libero di destinare al Fondo versamenti contributivi ulteriori rispetto al contributo contrattuale, secondo le modalità e le regole già previste dalle fonti istitutive del Fondo, ivi compresa l'attivazione della fonte contributiva ordinaria a carico del datore di lavoro;
3. Il contributo contrattuale al Fondapi non è revocabile né sospendibile ed è dovuto per tutto il periodo in cui il lavoratore è soggetto al sopra richiamato CCNL. Il contributo contrattuale maturando non è portabile ad altre forme pensionistiche complementari diverse dal Fondo Fondapi;
4. La posizione individuale maturata presso il Fondapi, comprensiva del contributo contrattuale maturato e già versato presso lo stesso, può essere trasferita ad altra forma pensionistica complementare decorsi almeno due anni dall'iscrizione ai Fondapi, ai sensi delle disposizioni normative vigenti;
5. La contribuzione dovuta al Fondapi rientra tra gli elementi rilevanti ai fini della verifica della regolarità della denuncia contributiva mensile, secondo le regole generali in essere presso il sistema delle Casse Edili/Edilcasse. L'eventuale slittamento da parte delle imprese del pagamento relativo ai mesi di gennaio e febbraio, a causa di problematiche tecniche dovute all'adeguamento dei programmi paga non costituisce mancato adempimento contrattuale ai fini della regolarità contributiva.
6. Procedure per il calcolo del contributo contrattuale.  
Il contributo "contrattuale" a Fondapi si calcola, per gli operai, dividendo il contributo medesimo per 173 e maggiorando l'importo del 18,5%.  
L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le sole ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate.  
In sostanza, il contributo deve essere calcolato, per gli operai e per gli apprendisti operai, con esclusivo riferimento, appunto, alle ore ordinarie effettivamente lavorate. Non dovranno conseguentemente essere calcolate altre tipologie di ore, come ad esempio, malattia, cassa integrazione, ecc.

L'importo contrattuale per gli operai maggiorato del 18,5% deve essere applicato anche dalle Casse Edili/Edilcasse che non prevedono l'accantonamento delle ferie, in quanto le imprese interessate, in occasione dell'erogazione della retribuzione relativa alle ferie, non sono tenute ad alcun versamento aggiuntivo a tale titolo ai Fondi di previdenza.

Per gli impiegati, il contributo contrattuale è versato per quattordici mensilità. Per tali lavoratori, le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni devono essere computate come mese intero.

Per gli impiegati, il contributo dovrà essere riconosciuto per intero se nel mese abbiano lavorato per almeno 15 giorni di calendario, mentre il contributo non sarà dovuto qualora abbiano lavorato per meno di 15 giorni di calendario.

Sul piano operativo, non si considerano utili al raggiungimento di tale ultimo requisito le giornate di assenza per malattia (compresi gli infortuni extraprofessionali), cassa integrazione e aspettativa non retribuita.

Il contributo contrattuale Fondapi per gli impiegati è riconosciuto in relazione ai ratei maturati per l'erogazione della 13<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> mensilità.

Il contributo contrattuale non avrà incidenza sugli istituti retributivi previsti dal vigente CCNL, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In allegato, i valori orari per gli operai, comprensivi della maggiorazione del 18,5%, i valori mensili per gli impiegati, nonché i valori per i lavoratori discontinui e per gli apprendisti, riferiti al CCNL del settore.

Per i dipendenti retribuiti a ore, il contributo complessivo mensile per ciascun lavoratore dovrà essere arrotondato all'euro.

	Livelli	Par.	Ripar. per livelli	Maggiorazione 18,5%	Totale	Valori orari	Note
	A	B	C	Non applicata	Non applicata	Non applicata	
Impiegati	7	200	20				Per gli impiegati non è prevista la riparametrazione oraria. L'importo del contributo è su base mensile.
	6	180	18				
	5	150	15				
	4	140	14				
	3	130	13				
	2	117	11,7				
	1	100	10				

	Livelli	Par.	Ripar. per livelli	Maggiorazione 18,5%	Totale	Valori orari	Note
	A	B	C	D= C* 18,5	E= C+D	E/173	
Operai	4	140	14	2,59	16,59	0,0959	Per gli operai si moltiplica il valore orario per il numero di ore effettivamente lavorate.
	3	130	13	2,405	15,405	0,0890	
	2	117	11,7	2,1645	13,8645	0,0801	
	1	100	10	1,85	11,85	0,0685	

- 7) Part time impiegati: salvo il raggiungimento del requisito di cui al precedente paragrafo, il contributo contrattuale mensile deve essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro.
- 8) Modalità di versamento del contributo contrattuale a Fondapi: ogni azienda dichiara e versa le contribuzioni dovute al Fondo secondo le modalità, le scadenze e le regole contrattuali, organizzative e operative vigenti presso il fondo stesso, a cui pertanto si rinvia integralmente.

Per le aziende che hanno solo impiegati alle proprie dipendenze, viene confermata la duplice possibilità per versare le contribuzioni al Fondo Fondapi:

- a) ricorrere all'intermediazione della Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente, dichiarando alla stessa le anagrafiche degli interessati (una sola volta) e poi, mensilmente, trasmettendo la denuncia e le relative contribuzioni da versare al Fondo;

oppure, in alternativa,

- b) aprire un canale diretto di comunicazione con il Fondo. L'apertura di tale canale richiede il censimento dell'azienda e del rispettivo consulente (si vedano le indicazioni operative del Fondo riportate sul sito [www.fondapi.it](http://www.fondapi.it) ove sarà disponibile una funzionalità che consentirà di trasmettere i dati anagrafici dei lavoratori per i quali procedere al versamento contributivo).

- 9) Contributo Inps di solidarietà.  
Al contributo contrattuale è applicato esclusivamente il contributo di solidarietà previsto nella misura del 10 per cento dall'articolo 9-bis del decreto-Legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla Legge 1° giugno 1991, n. 166.
- 10) Aspetti fiscali.  
Il contributo contrattuale in esame è deducibile dal reddito complessivo del lavoratore (entro il limite generale di 5.300,00 euro, di cui all'art. 8, comma 4, del D.Lgs. n. 252/05).
- 11) L'adesione (tacita, esplicita) del lavoratore al Fondo deve essere comunicata alla Cassa di competenza con cadenza mensile, con invio delle anagrafiche dei lavoratori attraverso il protocollo di comunicazione in uso presso la Cassa (adesioni tacite) e a mezzo posta della Scheda di adesione (adesione esplicita) alla Cassa stessa (l'azienda conserverà unicamente la copia di propria competenza). L'azienda è tenuta a sottoscrivere (con timbro e firma) la scheda di adesione firmata dal lavoratore.
- 12) Le imprese effettueranno il versamento del contributo per la previdenza complementare dei lavoratori dipendenti che aderiscono al Fondo, nella misura prevista dagli accordi vigenti, con le seguenti modalità:
- il versamento sarà effettuato sul conto corrente della Cassa di competenza con la cadenza mensile prevista per gli altri versamenti;
  - il versamento per operai, impiegati e quadri avverrà con il modello unico convenuto tra le parti per le denunce alle Casse.
- 13) Le Casse svolgeranno le seguenti attività:
- a. promozione del Fondo, attraverso la distribuzione ad imprese e lavoratori del materiale promozionale ed istituzionale che sarà loro fornito direttamente da Fondapi;
  - b. acquisizione e verifica anagrafiche, attraverso
    - ~ i flussi informativi (adesioni tacite) e la raccolta provvisoria delle schede di adesione (adesioni esplicite) dei lavoratori. Le schede di adesione verranno alla Cassa in duplice copia: originale per il Fondo e copia per la Cassa. Le copie originali delle schede di adesione saranno inviate al Fondo con cadenza mensile, le copie per la Cassa verranno archiviate a cura della stessa. Nel caso di sottoscrizione della domanda di adesione presso la Cassa, la stessa Cassa provvedere a far apporre dall'impresa la firma ed il timbro e a consegnare le varie copie ai soggetti interessati (originale al Fondo, copia all'impresa e copia al lavoratore);
    - ~ la registrazione dei dati identificativi ed anagrafici delle aziende e dei lavoratori aderenti al Fondo ed aggiornamento degli stessi. La registrazione sarà compiuta trascrivendo i dati contenuti nel modulo di adesione che l'associato sottoscrive e copia del quale rimane in possesso della Cassa. L'aggiornamento sarà conseguente aite comunicazioni di imprese

- e/o lavoratori ovvero potrà derivare da dati già in possesso della Cassa e rilevati dal modello di denuncia dei lavoratori occupati;
- ~ L'accertamento, in caso di nuova iscrizione di un lavoratore alla Cassa, della iscrizione al Fondo dello stesso. In caso positivo, richiesta di accensione della contribuzione; in caso negativo, invio del materiale informativo e promozionale al lavoratore;
  - ~ La trasmissione mensile dell'anagrafe aggiornata di imprese e lavoratori aderenti alla banca dati del Fondo;
  - ~ invio mensile al Fondo dei dati relativi ai nuovi aderenti.
- c. acquisizione, verifica ed invio dei contributi:
- ~ acquisizione provvisoria dei contributi a FONDAPI;
  - ~ acquisizione e controllo delle distinte contributive. Il controllo sarà effettuato verificando la corrispondenza fra contributi versati e contributi dovuti, rilevando i dati dalla denuncia nominativa dei lavoratori occupati;
  - ~ verifica della regolarità dei contributi e riconciliazione dei flussi informativi e contributivi al Fondo. Attraverso tale operazione, si assegna a ciascun lavoratore la somma dovuta ripartita nelle sue componenti (contributo lavoratore, contributo impresa, TFR ed eventuale contributo volontario);
  - ~ trasmissione mensile alla banca depositaria dei contributi acquisiti e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:
    - ~ contributo del lavoratore;
    - ~ contributo dell'impresa;
    - ~ TFR;
    - ~ contributo volontario.
  - ~ trasmissione mensile alla banca depositaria dei contributi acquisiti con ritardo e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:
    - ~ contributo del lavoratore;
    - ~ contributo dell'impresa;
    - ~ TFR;
    - ~ contributo volontario;
  - ~ segnalazione al Fondo delle differenze riscontrate fra contributi dovuti e contributi pervenuti, ivi compresi i ritardati o mancati versamenti contributivi;
  - ~ segnalazione al Fondo dei dati relativi a lavoratori iscritti a FONDAPI per i quali non compaiono contribuzioni in tutto o in parte del mese. Tale segnalazione consentirà al Fondo, anche attraverso la sua banca dati, di verificare lo spostamento dei lavoratori interessati in territori di competenza di

- altre Casse, ovvero di segnalare all'assodato l'assenza o la carenza di contributi relativi al periodo;
- ~ in caso di riscontrata variazione del rapporto di lavoro dell'associato e di assenza di contributi conseguente a detta variazione, segnalazione al lavoratore ed all'impresa della necessità di riaccensione della contribuzione.
- 14) Le Casse, al fine di svolgere i succitati compiti, riceveranno dal gestore amministrativo del Fondo un apposito protocollo sugli standard tecnici, organizzativi e qualitativi delle operazioni affidate alle Casse stesse;
  - 15) Le Casse sono tenute, ai sensi delle vigenti norme contrattuali, a svolgere i compiti loro assegnati dal presente accordo;
  - 16) Le parti sottoscritte potranno stabilire in favore delle Casse il rimborso degli oneri a carico delle Casse medesime per le attività prestate ai sensi del presente accordo.

Inoltre, premesso che:

- Le aziende del settore edile svolgono un ruolo attivo ai fini degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 252/05 e successive integrazioni e chiarimenti, nonché ai fini degli obblighi derivanti dalle modifiche e/o integrazioni del Contratto Collettivo nazionale di settore, con riferimento ai processi di adesione contrattuale, esplicita o implicita (cd. silenzio assenso) e di contribuzione al Fondapi e ad ogni altro adempimento correlato e/o conseguente;
- Il citato ruolo delle aziende tiene conto dell'intermediazione delle Casse nei processi produttivi caratteristici del Fondapi.
- Le Casse svolgono un ruolo attivo ai fini degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 252/05 e successive integrazioni e chiarimenti, nonché ai fini degli obblighi derivanti dalle modifiche e/o integrazioni del Contratto Collettivo nazionale di settore, con riferimento ai processi di adesione esplicita o implicita (cd. silenzio assenso) e di contribuzione al Fondapi e ad ogni altro adempimento correlato e/o conseguente.

Si conviene

1. Che le rimesse contributive delle Casse al Fondo devono avvenire con cadenza mensile per tutti i lavoratori a qualsiasi titolo associati al Fondo (ivi comprese le adesioni realizzate con il cd. silenzio assenso o con il conferimento esplicito del solo TFR);
2. Di delegare il Fondo ad emanare, in collaborazione con la CNCE, le nuove circolari operative necessarie a disciplinare le attività e gli adempimenti delle Casse funzionali all'attività del Fondo stesso e ad adeguare conseguentemente gli standard tecnici attualmente in uso nei rapporti con le Casse stesse.

Le parti sottoscritte si danno atto che l'intermediazione delle Casse nel processo di conferimento del TFR è conforme alla normativa di Legge in materia di previdenza complementare e ai conseguenti benefici di Legge.

Le parti, preso atto delle difficoltà che ostacolano l'adesione a Fondapi dei lavoratori dell'edilizia, con particolare riferimento alla contribuzione volontaria, condividono la necessità di adottare misure che semplifichino e agevolino il passaggio dei lavoratori al Fondo, in virtù dell'applicazione contrattuale.

A tal fine le parti si impegnano a richiedere ai rappresentanti delle associazioni costituenti confederali la definizione di regole e processi operativi specifici per gestire le posizioni dei lavoratori che applicano il CCNL Confapi Aniem anche sulla scorta di una esigenza di equiparazione e di accessibilità rispetto ai fondi di previdenza integrativa del settore edile.

Si condivide, inoltre, la necessità di iniziative congiunte, all'interno del sistema produttivo Confapi (aziende e lavoratori), per incentivare la conoscenza di Fondapi, i meccanismi e i benefici relativi all'adesione al Fondo e, in generale, alla previdenza complementare.

## ALLEGATO C2025

### REGOLAMENTO DEL FONDO TERRITORIALE DEL SETTORE FORMAZIONE E INCREMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DEI LAVORATORI

#### Art. 1) COSTITUZIONE

In attuazione e in applicazione dell'Accordo di Rinnovo del CCNL Confapi Aniem del 29-07-2019 è istituito, al livello territoriale, presso la Cassa Edile/Edilcassa locale, il "Fondo territoriale per la Qualificazione del settore Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori", di seguito denominato Fondo, alimentato da un'aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro pari allo 0,20% della retribuzione imponibile, ai sensi di quanto sottoscritto nel predetto contratto collettivo nazionale fra Confapi Aniem e le OO.SS.

Il fondo entra in vigore il 1° Aprile 2024, con erogazione delle relative prestazioni a decorrere dal 1° luglio 2024.

#### Art. 2) CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI

1. Le risorse del Fondo sono destinate al finanziamento delle seguenti prestazioni a favore dei datori di lavoro, secondo la relativa ripartizione percentuale:

a) incentivo riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l'operaio e previo svolgimento, attraverso gli Enti bilaterali del settore, da parte del lavoratore, di un corso di formazione professionalizzante incluso nel catalogo formativo nazionale (CFN) o promosso dalla scuola edile territoriale, non derivante da obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'importo dell'incentivo è determinato sulla base della durata del Corso di formazione professionalizzante, come di seguito indicato:

~ corso di durata fino a 8 ore: euro 150;

~ corso di durata compresa tra 9 ore e 40 ore: euro 350;

~ corso di durata superiore a 40 ore: euro 500.

A tale incentivo è destinato il 60% delle risorse del Fondo.

b) incentivo riconosciuto, sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile/Edilcassa competente, nel caso in cui l'impresa denunci nel sistema delle Casse Edili/Edilcasse operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, in numero pari o inferiore ad un terzo del totale degli operai in organico, con arrotondamento all'unità superiore in presenza di decimali pari o superiore a 5. La Cassa Edile/Edilcassa competente è quella presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai dipendenti del datore di lavoro, indipendentemente dal livello di inquadramento. A parità di numero di operai iscritti, la Cassa Edile/Edilcassa competente è quella presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai di 1° livello.

Le Imprese fino a 3 operai dipendenti potranno aver riconosciuto l'incentivo in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello, fermo restando che le imprese con 1 solo operaio in organico potranno vedersi riconosciuto l'incentivo solo qualora l'operaio medesimo non si inquadrato al 1 livello.

Laddove previsto nel CCNL, la contrattazione territoriale di 2° livello potrà prevedere meccanismi premiali migliorativi.

L'importo dell'incentivo, riconosciuto, una volta l'anno (per anno edile) a ciascun datore di lavoro in possesso dei requisiti richiesti, secondo i criteri e le modalità di cui al successivo art. 3, sarà determinato come segue:

- ~ 40 per ogni operaio di 2° livello in organico;
- ~ 45 per ogni operaio di 3° livello in organico;
- ~ 50 per ogni operaio di 4° livello in organico.

A tale incentivo è destinato il 30% delle risorse del Fondo.

- c) un "buono formazione" pari ad euro 100 per ciascun operaio, riconosciuto dalla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l'operaio medesimo, da utilizzare per lo svolgimento di corsi di formazione professionalizzante non obbligatori inclusi nel catalogo formativo nazionale (CFN), esclusivamente nei seguenti casi:

- ~ qualora il corso di formazione professionalizzante scelto dall'Impresa non fosse erogato, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta dell'Impresa medesima, dalla Scuola Edile/Ente Unificato del territorio presso la cui Cassa Edile/Edilcassa è iscritto l'operaio, bensì da altra Scuola Edile/Ente Unificato della medesima Regione o comunque di un territorio limitrofo;
- ~ qualora il Corso di formazione professionalizzante scelto dall'Impresa, erogato dalla Scuola Edile/Ente Unificato del territorio presso la cui Cassa Edile/Edilcassa è iscritto l'operaio, rientrasse tra quelli a pagamento previsti eventualmente del CFN.

Il "buono formazione" deve essere utilizzato entro 60 giorni dal riconoscimento dello stesso da parte della Cassa Edile/Edilcassa cui è iscritto l'operaio. Resta fermo l'obbligo del datore di lavoro di presentare alla Cassa Edile/Edilcassa l'attestato formativo entro 30 giorni dalla fine del corso.

A tale prestazione è destinato il 10% delle risorse del Fondo.

2. Ciascuna delle suddette prestazioni sarà riconosciuta nel limite delle risorse a tal fine a disposizione del Fondo, come individuate dalle percentuali sopra richiamate. Le risorse destinate a ciascuna delle prestazioni richiamate alle lettere a), c) del punto 1, eventualmente non utilizzate al termine di ciascun anno Cassa Edile/Edilcassa, dovranno essere impiegate, nella misura del 50%, per l'automatico ulteriore finanziamento della prestazione di cui alla lettera b) del medesimo punto 1 e, per il restante 50%, secondo quanto stabilito, nel rispetto delle finalità proprie del Fondo, con la contrattazione territoriale di secondo livello o con accordi sindacali al livello territoriale.

Fermo restando quanto sopra, la contrattazione territoriale di 2° livello o accordi sindacali a livello territoriale potranno prevedere la destinazione delle risorse eventualmente non utilizzate ad incremento degli importi previsti rispettivamente dalle prestazioni di cui alle medesime lettere a), b), c).

### **Art. 3) REQUISITI E CRITERI PER L ACCESSO ALLE PRESTAZIONI**

1. L'incentivo di cui alla lett. a) del punto 1 dell'art. 2 sarà riconosciuto per i corsi di formazione professionalizzante svolti a decorrere dal 1° luglio 2024 per gli operai con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno, anche a tempo determinato (nel rispetto dei relativi limiti quantitativi previsti dai CCNL). L'incentivo di cui sopra sarà riconosciuto a condizione dell'effettiva partecipazione del lavoratore al Corso di formazione professionalizzante, nel rispetto della percentuale di frequenza minima a tal fine prevista dalla Scuola Edile/Ente Unificato territoriale per lo specifico corso.

Fermo restando il rispetto dei requisiti previsti ai commi precedenti e nel limite delle risorse a tal fine a disposizione presso il fondo, al datore di lavoro potrà essere riconosciuto l'incentivo per un numero di lavoratori formati non superiore alle seguenti percentuali della media dei lavoratori operai, iscritti presso la medesima Cassa Edile/Edilcassa, in forza nel precedente anno Cassa Edile/Edilcassa, con arrotondamento all'unità superiore in caso di presenza di decimali:

- per imprese fino a 5 operai: 100%;
- per le imprese da 6 a 15 operai: 5 operai più il 50% dei restanti operai;
- per le imprese da oltre 16 a 50 operai: 10 operai più il 30% dei restanti operai;
- per le imprese oltre 50 operai: 21 operai più il 20% dei restanti operai.

Fermo restando il rispetto dei requisiti suddetti, all'Impresa potrà essere riconosciuto l'incentivo per la formazione di almeno 1 operaio, indipendentemente dal numero dei lavoratori operai occupati. Relativamente alle imprese che abbiano utilizzato l'incentivo per un numero di lavoratori corrispondente alle percentuali massime indicate al punto precedente, un'ulteriore richiesta presso la stessa Edile/Edilcassa per la prestazione di cui alla lett. a) potrà essere presentata decorsi 12 mesi dall'ultima compensazione.

2. La prestazione di cui alla lettera b. del punto 1 dell'art. 2, sarà riconosciuta, una volta (per anno edile), alle imprese aventi i relativi requisiti, previa presentazione della domanda secondo la procedura per l'inserimento nella graduatoria descritta nel successivo art. 4.
3. Il "buono formazione", di cui alla lettera c. del punto 1 dell'art. 2, sarà riconosciuto, nei limiti di seguito indicati, alle imprese aventi i relativi requisiti, previa presentazione della domanda secondo la procedura descritta nel successivo art. 4.

Fermo restando il rispetto dei relativi requisiti e nel limite delle risorse a tal fine a disposizione presso il fondo, al datore di lavoro potrà essere riconosciuto il

“buono formazione” per un numero di operai da formare superiore ai limiti individuati al comma 3 del punto 1 del presente articolo.

Fermo restando il rispetto dei requisiti suddetti all’Impresa potrà essere riconosciuto il “buono formazione per almeno 1 operaio, indipendentemente dal numero dei lavoratori operai occupati.

Relativamente alle Imprese che abbiano utilizzato il “buono formazione” per un numero di lavoratori corrispondente al limite massimo di cui sopra, un’ulteriore richiesta presso la stessa Cassa Edile/Edilcassa potrà essere presentata decorso 12 mesi dal riconoscimento dell’ultimo “buono”.

4. Per tutte le prestazioni di cui all’art. 2, il datore di lavoro interessato dovrà risultare, sia alla data della richiesta che alla data della compensazione (o del riconoscimento del “buono formazione”), in regola con il – DOL, anche con eventuale rateizzazione dei versamenti maturati e scaduti a ciascuna delle predette date. A tal fine, la Cassa Edile/Edilcassa concedente dovrà richiedere alla CNCE la verifica, tramite il sistema BNI, della situazione di regolarità delle singole imprese.
5. Ai fini del riconoscimento saranno privilegiate le imprese con maggiore anzianità di iscrizione presso la Cassa Edile/Edilcassa a cui è inoltrata la richiesta e dove risulta iscritto il lavoratore.
6. La priorità per l’accesso alla singola prestazione sarà determinata sulla base dei criteri dell’allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l’ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda da come da facsimile allegato.

#### **Art. 4) EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DECORRENZA**

1. L’incentivo di cui alla lett. a) del punto 1 dell’art.2 sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l’operaio, a seguito di verifica da parte della scuola edile dei requisiti di accesso entro 30 giorni dalla data di inizio del corso formativo professionalizzante. La Cassa Edile/Edilcassa verificherà direttamente con la Scuola Edile/Ente unificato territoriale l’effettiva partecipazione del lavoratore. L’incentivo di cui alla lettera b. del punto 1 dell’art. 2 sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile/Edilcassa competente (come individuata alla medesima lett. b), a seguito di apposita richiesta del datore di lavoro da effettuarsi, tramite PEC a pena di nullità. La Cassa Edile/Edilcassa verificherà direttamente la sussistenza dei requisiti, previsti dalla citata lett. b) alla data della richiesta presentata dall’impresa, fatto salvo quanto di seguito specificato. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia operai iscritti presso più Casse Edili/Edilcasse, nella richiesta dovrà dichiarare, per ciascuna di esse, il numero e il livello di inquadramento degli operai medesimi. Resta salva, in ogni caso, la facoltà della Cassa Edile/Edilcassa competente di verificare quanto dichiarato dal datore di lavoro.

Il “buono formazione” di cui alla lettera c. del punto 1 dell’art. 2 sarà riconosciuto, dalla Cassa Edile/Edilcassa competente presso cui è iscritto l’operaio, a seguito di apposita richiesta del datore di lavoro da effettuarsi, tramite PEC a pena di nullità. La Cassa Edile/Edilcassa verificherà direttamente con la Scuola Edile/Ente unificato territoriale la sussistenza dei requisiti previsti dalla citata lett. c).

2. Con riferimento alle prestazioni di cui rispettivamente alle lettere a), b) e c) del punto 1 dell’art. 2, per tutte le domande presentate nel primo semestre Cassa Edile/Edilcassa (dal 1° ottobre al 31 marzo) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 30 aprile di ciascun anno, mentre per le domande presentate nel secondo semestre Cassa Edile/Edilcassa (dal 1° aprile al 30 settembre) le graduatorie, con contestuale comunicazione alle imprese, saranno effettuate entro il 31 ottobre di ciascun anno.

In fase di prima applicazione, per le graduatorie relative alle suddette prestazioni si farà riferimento alle domande presentate nel corso del trimestre 1° luglio 2024 – 30 settembre 2024.

3. Le istanze non accolte per incapienza delle risorse del fondo destinate alla specifica prestazione saranno reinserite nella graduatoria del semestre successivo, sulla base dei criteri dell’allegata tabella che forma parte integrante del presente Regolamento. A parità di condizioni, saranno privilegiati i datori di lavoro secondo l’ordine cronologico riferito alla data di presentazione della domanda.
4. La Cassa Edile/Edilcassa competente, dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti del lavoratore e dell’impresa per l’accesso alla prestazione, provvederà a riconoscere la corrispondente compensazione (o il “buono formazione”) all’impresa dal primo mese utile dall’accoglimento dell’istanza.
5. Le Casse Edili/Edilcasse sono tenute, una volta verificati i requisiti e approvata la richiesta, ad accantonare nel proprio Fondo territoriale la somma corrispondente alla prestazione riconosciuta all’impresa.
6. Le parti nazionali si riservano di effettuare un periodo di sperimentazione, con monitoraggio dell’andamento delle prestazioni disciplinate dal presente Regolamento. Le Casse Edili/Edilcasse dovranno effettuare apposita rendicontazione annuale alla CNCE, anche al fine di non generare riserve. Le parti nazionali si incontreranno entro il 31 dicembre 2024. per esaminare l’andamento delle prestazioni, anche al fine di concordare conseguenti eventuali determinazioni.

### Dichiarazione a verbale

Le parti confermano che, con riferimento al Protocollo Formazione e sicurezza del CCNL Confapi Aniem, anche ai fini del paragrafo aggiunto all’art. 93 del CCNL Confapi Aniem, sono da intendersi corsi di formazione professionalizzante quelli non derivanti da obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le parti ribadiscono che per i corsi di formazione derivanti da obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, vanno comunque garantiti i corretti inquadramenti previsti dal CCNL e dalla legislazione vigente.

## REGOLAMENTO FONDO TERRITORIALE PER LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE

### TABELLA E ISTRUZIONI OPERATIVE

#### Criteria per determinare la graduatoria delle domande e punteggi

Premialità	Criteri e punteggio	Note
A: Premialità per formazione professionalizzante	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Percentuale di operai in formazione sul totale degli operai "formabili" presso la singola Cassa Edile/Edilcassa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100%: 3 punti;</li> <li>• Da 51% a 99% 2 punti;</li> <li>• Fino al 50% 1 punto.</li> </ul> </li> <li>2) Anzianità di iscrizione presso la Cassa Edile/Edilcassa presso cui è iscritto l'operaio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fino a 12 mesi: 1 punto;</li> <li>• Da 13 a 24 mesi: 2 punti;</li> <li>• Da 25 a 36 mesi: 3 punti;</li> <li>• Da 37 a 48 mesi: 4 punti;</li> <li>• Da 49 a 60 mesi: 5 punti;</li> <li>• Oltre 60 mesi: 6 punti.</li> </ul> </li> <li>3) Rispetto dell'art. 29 L. 341/95: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 punti</li> </ul> </li> </ol>	<p>Per operai "formabili" si intende il numero massimo di operai formati per i quali il datore di lavoro può richiedere la premialità (come previsto al comma 3 del punto 1 dell'art. 3 del regolamento).</p> <p>Esempio: un datore di lavoro con 10 operai iscritti presso la singola Cassa Edile/Edilcassa può richiedere la premialità per un massimo del 50% dei predetti operai.</p> <p>Ai fini di cui alla presente tabella, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni si calcola come mese intero.</p>
B: Premialità per organico qualificato	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Anzianità di iscrizione presso la Cassa Edile/Edilcassa competente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fino a 12 mesi: 1 punto;</li> <li>• Da 13 a 24 mesi: 2 punti;</li> <li>• Da 25 a 36 mesi: 3 punti;</li> <li>• Da 37 a 48 mesi: 4 punti;</li> <li>• Da 49 a 60 mesi: 5 punti;</li> <li>• Oltre 60 mesi: 6 punti.</li> </ul> </li> <li>2) Rispetto dell'art. 29 L. 341/95: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 punti</li> </ul> </li> </ol>	<p>La Cassa Edile/Edilcassa competente è quella presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai dipendenti del datore di lavoro, indipendentemente dal livello di inquadramento. A parità di numero di operai iscritti, la Cassa Edile/Edilcassa competente è quella presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai di 1° livello.</p> <p>Ai fini di cui alla presente tabella, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni si calcola come mese intero.</p>

Premialità	Criteri e punteggio	Note
C: Voucher formazione	1) Anzianità di iscrizione presso la Cassa Edile/Edilcassa presso cui è iscritto l'operaio: Fino a 12 mesi: 1 punto; • Da 13 a 24 mesi: 2 punti • Da 25 a 36 mesi: 3 punti • Da 37 a 48 mesi: 4 punti • Da 49 a 60 mesi: 5 punti • Oltre 60 mesi: 6 punti. 2) Rispetto dell'art. 29 L. 341/95: • 3 punti	Ai fini di cui alla presente tabella, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni si calcola come mese intero.

### ISTRUZIONI OPERATIVE

- 1) Al termine di ogni semestre edile, la Cassa Edile/Edilcassa, prima di procedere alla compilazione della graduatoria, provvederà a sospendere le domande fatte pervenire da imprese divenute irregolari successivamente alla loro presentazione e risultanti tali al momento dell'erogazione. La domanda sospesa sarà esclusa se entro 90 giorni l'impresa non avrà regolarizzato la propria posizione ai fini DOL.
- 2) La graduatoria relativa a ciascuna premialità (o voucher formazione) sarà generata sulla base del punteggio derivante dall'applicazione degli specifici criteri richiamati in tabella.

Con riferimento a ciascuna premialità (o voucher formazione), una volta determinato il numero di prestazioni assegnabile sulla base delle risorse disponibili nel Fondo, la Cassa Edile/Edilcassa provvederà all'assegnazione di ciascuna prestazione alle singole domande seguendo l'ordine della graduatoria.

Con riferimento a ciascuna premialità (o voucher formazione), qualora le risorse siano sufficienti a coprire solo alcune fra una pluralità di domande con medesimo punteggio, per l'assegnazione si farà riferimento al criterio cronologico della data di ricevimento della domanda.

### MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL REGOLAMENTO FONDO TERRITORIALE PER LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE FORMAZIONE E INCREMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DEI LAVORATORI

Confapi Aniem, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil (parti)

#### PREMESSO CHE

intendono promuovere una valutazione e verifica complessiva, insieme alle altre parti datoriali sottoscrittrici, sull'applicazione del "Regolamento fondo territoriale per la riqualificazione del settore formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" in questi primi anni di funzionamento, al fine di potenziarne l'efficacia rispetto agli obiettivi individuati

## CONCORDANO

nelle more della condivisione ed avvio di detta verifica, di avviare una sperimentazione biennale sull'applicazione di detto fondo che preveda la modifica dello stesso per le imprese che applicano il CCNL Aniem Confapi, di cui al Verbale di Accordo del 29 Febbraio 2024, come di seguito:

Art. 2, Punto2: “Le risorse destinate a ciascuna delle prestazioni richiamate alle lettere a), c) del punto 1 eventualmente non utilizzate al termine di ciascun anno edile, dovranno essere impiegate per l'automatico ulteriore finanziamento della prestazione di cui alla lettera b) del medesimo punto.”

Resta salva la possibilità, per le parti territoriali di assegnare il restante 50% delle risorse eventualmente non utilizzate dal fondo in oggetto, nel rispetto delle finalità del fondo stesso, entro il 30 settembre dell'anno edile successivo.

Concorrono al finanziamento della sopracitata prestazione di cui al punto 1 lettera b), il 50% dell'extraggettito derivante dallo 0,75% rispetto alle risorse dallo stesso generate, prendendo quale parametro di riferimento gli anni successivi l'annualità ottobre 2023 – settembre 2024. Il restante 50% dell'extraggettito andrà ad incrementare prestazioni sociali relative allo 0,45%, per gli operai attraverso la contrattazione di secondo livello.

Le parti confermano che il contributo per le imprese che applicano il CCNL Confapi Aniem è riconosciuto sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alla Edilcassa/Cassa Edile.

Le Edilcasse/Casse Edili costituiranno un apposito Fondo denominato “Fondo PMI qualificate” che dovrà essere parte integrante dello schema di bilancio delle Edilcasse/Casse Edili.

Le parti, altresì, condividono la necessità di costituire un'apposita commissione qualificazione del settore PMI, nazionale e paritetica, che avrà il compito di monitorare ogni sei mesi la verifica dell'andamento della sperimentazione in essere, e di rivisitare la contribuzione dello 0,20% per il “Fondo Regolamento Fondo Territoriale per la Qualificazione del Settore Formazione e Incremento delle Competenze Professionali dei Lavoratori” e dello 0,10% per il Fondo Incentivo Occupazione – FIO, con l'obbiettivo di definire misure volte a qualificare e valorizzare la specificità delle PMI.

## ALLEGATO D2025

PROTOCOLLO FORMAZIONE 29.02.2024 E SORVEGLIANZA SANITARIA

### Formazione

Le parti condividono la necessità di attribuire consistenza strutturale, nonché economica, alle attività di formazione, verificandone costantemente la loro finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività dei lavoratori, sia assunti che da assumere.

Il Formedil – Ente Unificato Nazionale formazione e sicurezza, in considerazione della necessità e della urgenza di dotare il settore delle professionalità richieste e necessarie e al fine di omogeneizzare i percorsi formativi e i relativi costi su tutto il territorio nazionale, definirà, di concerto con le Parti sociali e fermo restando l'erogazione della formazione istituzionale da parte degli Enti Formativi del settore, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, bioedilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione, ecc.

Unitamente alla predisposizione del CFN, tutte le Scuole Edili/Enti unificati territoriali dovranno obbligatoriamente adeguare l'offerta formativa istituzionale già erogata, anch'essa prevista nel suddetto CFN e In piena sinergia con gli enti formativi regionali di settore.

Il suddetto catalogo formativo avrà, come prioritario obiettivo, la definizione dei contenuti della formazione continua professionalizzante dei lavoratori, intesa come quella non derivante da obblighi previsti dalle norme, unitamente al catalogo della formazione istituzionale.

Le parti stabiliscono l'introduzione, a far data dal 01-03-2024 di una specifica aliquota contributiva, pari allo 0,20%, destinata al "Fondo territoriale per la qualificazione del settore – Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" istituito presso la locale Cassa Edile/Edilcassa. Tale aliquota sarà destinata esclusivamente al finanziamento della formazione professionalizzante prevista dal catalogo formativo nazionale, della formazione professionalizzante promossa dalle scuole territoriali, e alla premialità per le imprese che ne fruiscono, nonché alla premialità per le imprese che denuncino in Cassa Edile operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, pari o inferiore ad un terzo del totale dei dipendenti in organico (le imprese fino a 3 operai dipendenti potranno accedere alla premialità in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello). Le modalità operative del suddetto Fondo saranno definite con un apposito Regolamento stabilito dalle Parti Sociali nazionali entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

I corsi di formazione inclusi nel CFN, ivi compresa la formazione istituzionale, sono gratuiti per le imprese regolari iscritte al sistema bilaterale edile.

Per le medesime imprese sono, altresì, gratuiti i corsi per la formazione dei preposti e dei datori di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro.

I corsi di formazione professionalizzante non obbligatori per Legge, svolti presso il sistema bilaterale edile, potranno essere effettuati anche nella giornata del sabato e le imprese saranno esonerate dal relativo versamento in Cassa Edile, nonché dal pagamento dello straordinario, fermo restando il riconoscimento della normale retribuzione.

A decorrere dal 01-04-2024, la contribuzione destinata all'Ente territoriale formazione e sicurezza sarà pari allo 0,60%, a partire dal 01-01-2025 la contribuzione sarà prevista nella misura massima dell'1%. Sono fatti salvi gli enti territoriali la cui contribuzione è già pari all'1%.

Le Parti si attiveranno affinché Fapi adotti idonee linee di finanziamento progettuali rivolte alle imprese edili iscritte al sistema bilaterale, in relazione sia alla formazione istituzionale già erogata che a quella legata al CFN.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 3 e 4 del CCNL vigente, si aggiunge all'art. 93 il seguente paragrafo: "Agli operai che, su indicazione del datore di lavoro, frequentino con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante presso gli enti di settore, sarà assegnato:

- all'operaio comune, con almeno una anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse Edili, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio qualificato;
- agli operai già inquadrati nel livello qualificato, che vantino una anzianità presso il sistema Casse Edili di almeno 48 mesi, di cui 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio specializzato;

Tutti i passaggi di cui sopra, avverranno entro 60 giorni dal recepimento dei suddetti attestati.

Nell'ipotesi di nuove assunzioni, gli operai qualificati e specializzati, con anzianità di 48 mesi presso il sistema delle Casse Edili, in possesso di attestati formativi, rilasciati dal sistema bilaterale edile, che certifichino le specifiche competenze professionali, non potranno essere inquadrati come operai comuni.

## Borsa Lavoro

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, ribadiscono l'importanza e la funzione strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it) e danno mandato al Formedil – Ente unico formazione e sicurezza nazionale di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, anche prevedendo modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte delle Scuole Edili/Enti Unificati. Al riguardo le parti entro tre mesi dalla sottoscrizione

del presente contratto definiranno specifiche linee guida che saranno allegate, come parti integranti, al CCNL.

### Salute e sicurezza

Le Parti convengono di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all'ente unico formazione e sicurezza territoriale (CPT dove ancora presenti) di riferimento.

### Formazione su salute e sicurezza

Le parti condividono la necessità di garantire, tramite l'attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la formazione obbligatoria gratuita delle 16 ore anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere.

Inoltre, al fine di implementare ulteriormente la sicurezza dei lavoratori, si stabilisce che l'aggiornamento della formazione dei lavoratori, della durata di 6 ore, di cui al punto 9 dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, dovrà essere effettuato ogni tre anni. La predetta periodicità triennale si applica a decorrere dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata in vigore della predetta disposizione. Resta ferma la diversa periodicità stabilita per il dirigente (di cui all'art. 2, comma 1, lett d), del D.Lgs. n. 81/08) e per il preposto.

### Sorveglianza sanitaria

Le Parti Sociali in un'ottica di rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel settore delle costruzioni e di rilancio dello svolgimento della sorveglianza sanitaria nei cantieri edili, stabiliscono quanto segue:

- presso il Formedil – Ente unico nazionale formazione e sicurezza, è istituita un'apposita Commissione nazionale, che, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, redigerà il regolamento operativo in materia di sorveglianza sanitaria. La Commissione sarà composta dalle Parti Sociali, dalla CNCE, dal SANEDIL e dallo stesso FORMEDIL e definirà un progetto nazionale straordinario di rilancio della sorveglianza sanitaria, in attuazione di quanto previsto dal Protocollo Enti Bilaterali dell'Accordo del 29 luglio 2018.

Tale progetto straordinario, della durata di tre anni, vedrà anche il coinvolgimento degli Enti unificati territoriali (CPT ove non unificati) e sarà compartecipato in maniera paritetica, per la sostenibilità dei suoi obiettivi, da CNCE, FORMEDIL e SANEDIL. L'operatività del progetto vedrà il supporto degli Enti nazionali del settore nella misura di 3/4 delle risorse necessarie al suo sviluppo, mentre 1/4 delle risorse necessarie sarà messa a disposizione da parte degli Enti territoriali.

### Carta di identità Professionale Edile (CIPE)

Le parti sottoscritte convengono di dare mandato alla CNCE per definire, entro tre mesi dalla firma del presente contratto, la Carta d'identità Professionale Edile (CIPE), rilasciata dalle Casse Edili/Edilcasce, la cui gestione sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali del settore e che comunque dovrà contenere tutti i dati relativi ai corsi formativi effettuati presso il sistema bilaterale edile e le scadenze relative alla sorveglianza sanitaria.

### Accordo per la sorveglianza sanitaria

Tra  
CONFAPI ANIEM  
e  
FENEAL UIL FILCA CISL e FILLEA CGIL

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del C.C.N.L. 11 ottobre 2022 per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini

#### Sorveglianza sanitaria

Considerato che dai dati Inail emerge che le principali patologie accertate nel settore delle costruzioni con il riconoscimento delle malattie professionali sono le malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo che rappresentano il 70% dei casi accertati, alle quali seguono le malattie dell'orecchio (8%), i tumori (4%) e le malattie del sistema respiratorio (3%);

si conviene

di dare avvio a un progetto sperimentale di sorveglianza sanitaria, di durata annuale, a decorrere dal 1° Gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel settore delle costruzioni, relativamente alla categoria degli operai, nonché di rilanciare lo svolgimento della sorveglianza sanitaria nei cantieri edili.

Entro il termine stabilito di durata annuale del progetto, le parti si incontreranno per valutare, sulla base degli esiti della sperimentazione, se prorogarlo e/o apportare modifiche.

Al fine di realizzare tale progetto, le parti sottoscriventi concordano di mettere a disposizione risorse pari, complessivamente, a 3 milioni. L'operatività del progetto vedrà il supporto degli Enti nazionali Formedil, Cnce e Sanedil nella misura di  $\frac{3}{4}$  delle risorse necessaria al suo sviluppo, mentre  $\frac{1}{4}$  sarà messo a disposizione dagli Enti della sicurezza territoriali.

Le suddette risorse saranno ripartite tra gli Enti territoriali in base al criterio della massa salari, fermo restando che l'effettiva erogazione verrà corrisposta a ciascun ente territoriale sulla base del numero di lavoratori dipendenti dalle imprese che hanno aderito al progetto.

All'importo effettivamente corrisposto da parte degli Enti nazionali a ciascun Ente territoriale che abbia aderito (3/4 della somma spettante), si aggiungerà la quota in proporzione di risorse a carico del singolo ente territoriale, nella misura di 1/4 del valore complessivo (esempio: risorsa destinata a consuntivo all'Ente territoriale 100 mila euro; 75 mila euro a carico del sistema nazionale e 25 mila euro a carico dell'Ente stesso).

A tale progetto, le imprese regolari iscritte in Cassa Edile/Edilcassa, le cui denunce e versamenti siano rispondenti alle determinazioni delle parti sociali e alle circolari della CNCE, potranno aderire su base volontaria, comunicandolo all'ente unico territoriale.

La prestazione di sorveglianza sanitaria è garantita all'impresa che si sia avvalsa o che intenda avvalersi del servizio di visite tecniche in cantiere da parte dell'Ente unificato territoriale formazione e sicurezza, manifestando a tal fine la propria disponibilità all'ente medesimo.

Il datore di lavoro potrà avvalersi di un unico medico competente selezionato dall'Elenco Nazionale dei medici competenti di cui all'art. 38, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81, tenuto presso il Ministero della Salute, con cui il Formedil – Ente Unico Formazione e Sicurezza – avrà sottoscritto apposita convenzione.

In tale ipotesi, l'utilizzo del suddetto medico competente comporterà il rimborso del costo da parte del Formedil – Ente Unico Formazione e Sicurezza – tramite l'Ente Territoriale, fino a concorrenza dell'importo individuato nella predetta convenzione e, comunque, entro l'importo massimo di 100 euro a persona.

Nell'ipotesi che il datore di lavoro intenda continuare ad avvalersi del proprio medico competente, che dovrà comunque aderire alla suddetta convenzione, verrà riconosciuto al datore di lavoro, tramite l'Ente territoriale, il rimborso di una somma, per le spese sostenute, fino a concorrenza dell'importo individuato nella convenzione medesima.

Nell'ambito di tale convenzione, sono ricomprese le attività di collaborazione con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi dell'azienda e dei cantieri e i relativi costi, comprovati da adeguata documentazione, nonché le visite mediche di cui all'art. 41 del D.lgs. n.81/08 e i relativi costi.

Il medico competente, che è tenuto ad adempiere agli obblighi derivanti dal d.lgs. n.81 del 2008, nell'espletamento del proprio incarico, dovrà aggiornare il protocollo di sorveglianza sanitaria sulla base del documento di valutazione dei rischi dell'impresa e dei rischi specifici in relazione alla mansione svolta, nonché degli eventuali esami necessaria ai fini di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Per l'attuazione del progetto saranno attivate apposite convenzioni, tramite il Fondo Sanedil, per l'effettuazione dei seguenti esami: esami ematochimici, audiometria, spirometria, ECG, Vision test, esame del rachide, alcol dipendenza, assunzione sostanze psicotrope e stupefacenti nei casi previsti dalle norme, accertamenti strumentali integrativi.

Nell'ambito del suddetto protocollo di sorveglianza sanitaria, il medico competente valuterà, quali esami mirati al rischio ricomprendere nella visita medica preventiva preassuntiva, nella visita medica preventiva e nella visita medica periodica.

Il medico competente può valutare l'eventuale effettuazione di ulteriori esami diagnostici al lavoratore sulla base della mansione svolta.

Il medico competente, su richiesta dell'impresa, si rende altresì disponibile ad effettuare almeno due visite in cantiere, affiancato dall'RLS o dall'RLST territorialmente competenti, come previsto dall'Allegato di cui al Decreto Ministeriale n.132/2024. In tal caso, verrà riconosciuto un rimborso per la prestazione effettuata dal medico competente nei limiti dell'importo stabilito nella convenzione.

In caso di ulteriori e specifici esami richiesti dal medico competente, i costi saranno a carico di Sanedil laddove effettuati nei centri e/o con medici convenzionati, o rimborsati secondo quanto previsto dal Sanedil stesso.

Le visite degli ambienti di lavoro effettuate dal medico competente, congiuntamente con il responsabile di servizio di prevenzione e protezione, saranno a carico dell'Ente territoriale, esclusivamente laddove effettuate con l'assistenza dello stesso.

I medici competenti coinvolti nel progetto straordinario di sorveglianza sanitaria, sia quelli dell'elenco convenzionati con il Formedil – Ente unico Formazione e Sicurezza, sia quelli del datore di lavoro che comunque aderiscono al progetto stesso, dovranno inviare, a pena di decadenza della convenzione, i dati anonimi e aggregati della sorveglianza sanitaria, all'Ente unico Formazione e Sicurezza territoriale, entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, secondo i contenuti dell'allegato 3-B del D.Lgs. n.81/08, disponibile in formato editabile

L'ente unico territoriale invierà tempestivamente al Formedil, 30 giorni dalla ricezione, i dati anonimi e aggregati della sorveglianza sanitaria. L'elaborazione di tali dati da parte del Formedil consentirà di orientare il Sanedil nella definizione delle visite di sorveglianza sanitaria e dei pacchetti di prevenzione mirati alla riduzione delle malattie professionali.

L'ente territoriale può mettere a disposizione appositi servizi gratuiti per effettuare gli esami della sorveglianza sanitaria, quali, ad esempio, le sedi dello stesso, i camper o il software del Formedil Construction Digital service (CDS), utile per la gestione delle scadenze, comprese quelle riguardanti la sorveglianza sanitaria.

Al Sanedil è affidato anche il compito di definire ed erogare appositi "pacchetti prevenzione" rivolti agli operai.

I pacchetti prevenzione sono definiti anche sulla base dei dati che l'Inail fornisce periodicamente sull'andamento delle malattie professionali nel settore edile, da effettuarsi gratuitamente una volta l'anno.

Per gli operai di età superiore ai 50 anni, saranno previsti, comunque, pacchetti per la prevenzione delle malattie cardiache.

Le Parti sottoscrittenti istituiranno un osservatorio per il monitoraggio dei dati che sarà gestito congiuntamente dal Formedil e dal Sanedil.

## ALLEGATO E2025

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA 26 LUGLIO 2016  
E ACCORDO DI MODIFICA 23 SETTEMBRE 2019

Addì, 12 luglio 2016 ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFAPI – CGIL, CISL, UIL IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA TRA la Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI e Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL Unione Italiana del Lavoro – UIL

Premesso che

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 20 aprile 2012 hanno sottoscritto un accordo interconfederale in materia di rappresentanza, definendo i criteri generali per la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e le modalità di approvazione, efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali e aziendali;
- è interesse comune di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL definire pattiziamente le regole in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per le realtà caratterizzate da piccole e medie imprese;
- è intendimento delle Parti addivenire a un nuovo sistema di relazioni sindacali incentrato su regole comuni e condivise che si basi sulla misurazione e certificazione delle organizzazioni sindacali;
- le Parti intendono, col presente accordo, completare la regolazione della rappresentanza, rappresentatività e validazione della contrattazione collettiva a tutti i livelli allo scopo di dar vita ad un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Tenuto conto che Le disposizioni previste dalla presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte; nuove adesioni da parte di organizzazioni sindacali alla presente intesa sono realizzabili attraverso formale e sostanziale della stessa con la sottoscritta parte datoriale, previa verifica con le sottoscritte Parti sindacali; i soggetti aderenti, e le loro Organizzazioni Categoriale, sono vincolati al rispetto del presente accordo e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dai contratti collettivi stipulati dalle sottoscritte Parti o dalle loro organizzazioni di categoria, rinunciando, altresì, a stipularne di nuovi; la richiesta di adesione da parte di organizzazioni sindacali e datoriali deve essere inviata, con annesso statuto e atto costitutivo, a tutte le Parti

firmatarie dell'accordo del 20 aprile 2012 Le premesse costituiscono parte integrante e inscindibile del presente Accordo.

#### PARTE PRIMA

TUTTO CIÒ PREMESSO CONFAPI e CGIL, CISL, UIL

stabiliscono quanto segue

### **MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA**

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali firmatarie e aderenti alla presente intesa, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie. Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo. La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo. Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà. Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro. La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due Parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato. Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo. Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens). CONFAPI, CGIL, CISL, UIL, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno, attraverso anche una verifica con l'INPS, a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà

comunicato anche al CNEL o altro Ente terzo. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla CONFAPI e al CNEL o altro Ente terzo. Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS. In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno. Il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici. I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi previa definizione di un protocollo d'intesa tra le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente Accordo – al CNEL, o altro Ente terzo, che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni. I dati degli iscritti rilevati dall'INPS in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL o altro Ente terzo. Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica. Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle R.S.U. validamente in carica alla data 15 dicembre di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione. Il CNEL, o altro Ente terzo, provvederà

a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale. Entro il mese di aprile il CNEL, o altro Ente terzo, provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo CCNL – ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle R.S.U. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati. Effettuata la ponderazione, il CNEL, o altro Ente terzo, comunicherà alle Parti stipulanti il presente accordo i dati di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativi ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e alle singole realtà territoriali ambiti della contrattazione di secondo livello.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%: a) per la verifica della maggioranza del 50%+1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL, o altro Ente terzo; b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti. Ai fini dell'utilizzo dei dati di cui sopra in fase di prima applicazione le Parti determineranno le decorrenze in occasione della stipula della convenzione con l'INPS. Inoltre, le Parti firmatarie del presente Accordo, in ordine alla piena e compiuta messa a regime di un uniforme sistema di Bilateralità Confederale del settore, introdurranno, previo apposito regolamento, ulteriori criteri per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

## PARTE SECONDA

### **REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA**

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda. Le Parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza. Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale: a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria; b) alla scadenza della R.S.A., l'eventuale passaggio alle R.S.U. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo. In tutti i casi in cui trova applicazione

l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della R.S.U. in carica fino alla costituzione della nuova R.S.U., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie  
Premessa Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove R.S.U. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione. Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto del presente Accordo. L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. ove validamente esistente.
2. Composizione Alla costituzione della R.S.U. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
3. Numero dei componenti Il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:
  - a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
  - b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
  - c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).
4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio. I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti,

permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali. Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U. In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le Parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti: a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal CCNL applicato nell'unità produttiva, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per le 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970; b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970; c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.
6. Durata e sostituzione nell'incarico I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito. Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni sindacali aderenti al presente Accordo. In particolare, il lavoratore decade dalla carica di R.S.U. se:
  - si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
  - viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto. Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

7. Decisioni Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo. Le R.S.U. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.
8. Clausola di salvaguardia Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie al presente Accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300. In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui vengano costituite R.S.U. Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

#### Sezione terza: disciplina della elezione della R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente Accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.
2. Quorum per la validità delle elezioni Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.
3. Elettorato attivo e passivo Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto. Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle: a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva; b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che: 1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente Accordo; 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.
5. Commissione elettorale Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.
6. Compiti della Commissione La Commissione elettorale ha il compito di: a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo; b) verificare la valida presentazione delle liste; c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale; d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti; e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo; f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.
7. Affissioni Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.
8. Scrutatori È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.
10. Schede elettorali La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.
11. Preferenze L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.
12. Modalità della votazione Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.
13. Composizione del seggio elettorale Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.
14. Attrezzatura del seggio elettorale A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.
16. Compiti del Presidente Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.
17. Operazioni di scrutinio Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) – alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale. La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.
18. Attribuzione dei seggi Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista. In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.
19. Ricorsi alla Commissione elettorale La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali). Ove

- invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.
20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.
  21. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U. La nomina dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.
  22. Adempimenti della Direzione aziendale La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

### PARTE TERZA

#### **TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA, AZIENDALE E TERRITORIALE**

- A) Contrattazione collettiva nazionale di categoria Sono soggetti titolati alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, o che ad esso abbiano aderito secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL, o da altro Ente terzo.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria – per ogni singolo CCNL – decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

- B) Contrattazione collettiva territoriale I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o

insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più 1. Tale rappresentatività è riferita ai dati dell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione ed è elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti dal presente Accordo.

I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alla parte datoriale preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Le Parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

- C) Contrattazione aziendale I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, o che ad esso abbiano formalmente ed espressamente aderito, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo, fermo restando la possibilità che i CCNL di categoria prevedano ulteriori forme di coinvolgimento dei lavoratori.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

PARTE QUARTA  
**DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE  
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE  
SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIENTO**

Le Parti firmatarie del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate. Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le Parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa. Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le Parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

**CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI**

Viene istituito, a cura delle Parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, stabilire eventuali interpretazioni autentiche dei commi contenuti, nonché garantirne l'esigibilità. La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confapi e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità. La Commissione è nominata per un triennio ed è convocata a richiesta di una delle Parti che la compongono. Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i

singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle Parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

**ACCORDO DI MODIFICHE  
ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE CGIL, CISL, UIL E  
CONFAPI SULLA RAPPRESENTANZA DEL 26 LUGLIO 2016**

tra  
CONFAPI e CGIL CISL UIL

PREMESSO

che l'accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza al CNEL (Consiglio Nazionale Economia e Lavoro);

che occorre individuare altri soggetti ai quali affidare le funzioni che l'Accordo Interconfederale aveva assegnato al CNEL, per favorire l'effettiva applicazione dell'accordo;

che appare, inoltre, opportuno individuare soluzioni che rendano più agevole la raccolta e la ponderazione del dato elettorale e del dato degli iscritti al fine di facilitare le relative operazioni;

che, con l'occasione, le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno definire ulteriori modalità operative relative alla Parte Prima di tale accordo;

tutto ciò premesso convengono che:

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- 2) Le funzioni attribuite al CNEL, dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, in ordine alla raccolta del dato elettorale ed alla sua ponderazione con il dato associativo sono trasferite all'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale).
- 3) A far data dall'anno 2020, la raccolta del dato relativo ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. validamente in carica avverrà fino alla data del 10 dicembre di ogni anno. Pertanto, ferme restando le regole contenute nell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 sulle operazioni di raccolta e elaborazione del dato elettorale, quest'ultimo sarà desunto dai verbali delle elezioni delle RSU pervenuti al Capo

dell'Ispettorato territoriale del lavoro, in qualità di Presidente del Comitato Provinciale dei Garanti, entro il 20 gennaio dell'anno successivo.

Le operazioni di verifica ed elaborazione dovranno essere terminate entro il 31 gennaio ed entro la stessa data il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro comunica, tramite PEC, a tutte le organizzazioni sindacali interessate il risultato finale della raccolta del dato elettorale; trascorsi 10 giorni di calendario il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro invia i dati all'INPS per il tramite dell'apposito programma informatico.

- 4) Per quanto attiene alla raccolta del dato degli iscritti, previa apposita Convenzione con l'INPS, le organizzazioni sindacali, sulla base delle comunicazioni trasmesse dall'Inps effettuano ogni opportuna verifica, entro e non oltre 30 giorni dall'invio del dato, anche avvalendosi della collaborazione delle associazioni datoriali territorialmente competenti. La raccolta del dato degli iscritti, per ogni anno, si deve intendere conclusa con l'invio dell'Uniemens relativo al mese di dicembre dello stesso anno.
- 5) Entro il 15 maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la raccolta dei dati, l'Inps provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo secondo le modalità convenute nell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.
- 6) Effettuata la ponderazione, entro la fine del mese di maggio, l'Inps comunica via pec il dato della rappresentanza relativo, rispettivamente, a ciascuna organizzazione sindacale firmataria o aderente all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.
- 7) Entro il mese di giugno, le eventuali osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 saranno comunicate al Comitato di gestione di cui al punto 8. Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 si impegnano a redigere un apposito regolamento volto a definire le funzioni di tale Comitato, il quale opererà senza oneri economici. Tale regolamento dovrà definire anche le procedure utili a permettere a ogni singola organizzazione, firmatarie o aderenti all'Accordo Interconfederale 26 luglio 2016, di presentare istanze al suddetto Comitato aventi ad oggetto anche il dato finale della rappresentanza, così come risultante a seguito della ponderazione tra dato associativo e dato elettorale effettuata dall'Inps.
- 8) Il Comitato di gestione sarà presieduto da un rappresentante del Ministero del Lavoro e sarà composto, oltre che da due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confapi, da tutte le organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, sulla base dell'ultimo dato della rappresentanza certificato, in almeno 3 contratti nazionali, di cui almeno 2 rientranti tra quelli che risultano

tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati, tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confapi, come individuati in esecuzione dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 e della relativa Convenzione che sarà stipulata con Inps e INL.

- 9) Il Comitato, entro il mese di luglio, provvederà a convocare le categorie delle Organizzazioni sindacali che hanno firmato e/o aderito all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 e successive modifiche, e a proclamare il risultato annuale della misurazione e certificazione della rappresentanza per ogni singolo contratto collettivo nazionale censito, secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.

Tale certificazione sarà oggetto di un apposito verbale che dovrà essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, congiuntamente o disgiuntamente, almeno il 60% della rappresentanza, per ciascun contratto, nonché dai due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confapi e dal Presidente del Comitato.

- 10) Le Parti stabiliscono che i Comitati dei Garanti sono tenuti a raccogliere anche i verbali delle elezioni R.S.U. provenienti da aziende che, pur non essendo formalmente associate a Confapi, hanno ottemperato alla comunicazione all'Inps delle deleghe sindacali attraverso gli Uniemens mensili. Sarà onere delle organizzazioni sindacali dimostrare il rispetto della condizione di cui al periodo precedente.
- 11) In fase di prima applicazione, e in via sperimentale, in attesa della prima vera e propria certificazione del dato sulla rappresentanza, che avverrà nel corso dell'anno 2021, le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 convengono che il dato degli iscritti, raccolto in relazione all'anno 2020, e il dato dei voti delle elezioni delle RSU, relativo al triennio 10 dicembre 2020 / 10 dicembre 2017 potranno essere anche utilizzati per verificare le problematiche applicative dell'accordo, e costituiranno dati di riferimento per la futura implementazione dell'accordo.
- 12) che in ogni caso, esclusivamente per certificare il primo vero e proprio dato ponderato sulla rappresentanza, secondo quanto stabilito al punto 8, calcolato sia in base al dato degli iscritti raccolto nel 2020 che al dato delle elezioni delle RSU validamente in carica al 10 dicembre 2020 (e per il triennio antecedente), parteciperanno alla sessione di lavori del Comitato di gestione, che si svolgerà nel 2021, le Organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.
- 13) che, al fine di consentire una certificazione utile del dato relativo alla rappresentanza delle singole organizzazioni di categoria rispetto al contratto collettivo nazionale di pertinenza, il Comitato di gestione di cui al punto 8 potrà procedere alla risoluzione di eventuali discordanze o errori materiali

riscontrati nei dati trasmessi dall'Inps o dall'INL. Una volta effettuata la verifica, il Comitato di Gestione provvederà ad informarne tutte le organizzazioni sindacali interessate.

- 14) Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno stabilire che, per un ordinato svolgimento delle operazioni di raccolta dei dati, le adesioni all'Accordo Interconfederale, per essere utilmente prese in considerazione dovranno pervenire a Confapi entro il mese di settembre dell'anno precedente a quello della misurazione.
- 15) Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno stabilire che, nel caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse ovvero di parità delle preferenze di ciascuno dei due candidati, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero complessivo delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito, in prima battuta, secondo l'ordine di presentazione delle liste; qualora le liste risultino presentate contemporaneamente, il seggio viene attribuito al candidato più anziano; infine, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

Col termine "anzianità" deve essere intesa prioritariamente quella di servizio presso l'unità produttiva per la quale si svolgono le elezioni.

## ALLEGATO F2025

### PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

*[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]*

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto – all’esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il presente “Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”.

#### **Premessa**

Nell’attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull’organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell’utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l’emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l’accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l’utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato “Lavoro agile” (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell’attività di lavoro in modalità di agile, con l’obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l’emergenza sanitaria ha avuto sull’organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione.

Un primo dato emerso dall’indagine è che il ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale.

L'indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.

Allo stesso modo, l'analisi condotta dal Gruppo di studio ha consentito di rilevare anche alcune criticità, fra le quali, quelle legate alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con la complessiva organizzazione del lavoro, alla condivisione di informazioni e alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, al bilanciamento corretto delle pause.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

Allo stesso tempo, però, vi è la necessità di una migliore definizione del lavoro agile e di un maggior supporto ai lavoratori e ai datori di lavoro nel suo utilizzo, anche in considerazione del ricorso massivo che esso consente alle tecnologie digitali, con tutte le implicazioni sul piano di un corretto utilizzo di tali tecnologie e della necessità di idonee garanzie della sicurezza dei dati aziendali e della tutela dei dati personali dei lavoratori.

È necessario, altresì, ferme restando le previsioni di legge, valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di realizzare azioni condivise per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro, favorendo così, allo stesso tempo, lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo

che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

### **Art. 1 Principi generali**

1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.
2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

### **Art. 2 Accordo individuale**

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, avendo cura che siano previste:
  - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
  - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
  - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
  - e) gli strumenti di lavoro;
  - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;

- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
  - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
  - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
  4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo.

### **Art. 3 Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione**

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.
3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.
6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

**Art. 4 Luogo di lavoro**

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.
2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadeguati allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

**Art. 5 Strumenti di lavoro**

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.
2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.
3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.
4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.
5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

**Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli

relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.
3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.
4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

### **Art. 7 Infortuni e malattie professionali**

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

### **Art. 8 Diritti sindacali**

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

**Art. 9 Parità di trattamento e pari opportunità**

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.
2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

**Art. 10 Lavoratori fragili e disabili**

1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

**Art. 11 Welfare e inclusività**

1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

**Art. 12 Protezione dei dati personali e riservatezza**

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di privacy by design e by default, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.
5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.
6. Le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.

### **Art. 13 Formazione e informazione**

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.
3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

#### **Art. 14 Osservatorio bilaterale di monitoraggio**

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:
  - i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
  - lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
  - l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.
2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.

**Art. 15 Incentivo alla contrattazione collettiva**

1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.
2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

**Art. 16 Disposizioni finali**

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo qui concordate anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e/o aziendale.
2. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

## ALLEGATO G2025

ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL MODELLO DI  
CONTRATTAZIONE DEL 12 LUGLIO 2016

ACCORDO INTERCONFEDERALE

TRA

CONFAPI, CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA PRIVATA E  
CGIL, CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO CISL, CONFEDERAZIONE  
ITALIANA SINDACATO LAVORATORI UIL, UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

### PREMESSO CHE

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL considerano il ruolo delle Parti sociali un fattore indispensabile del tessuto democratico del Paese che si realizza attraverso l'esercizio della rappresentanza delle imprese e dei lavoratori come soggetti fondamentali dello sviluppo economico e sociale.

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi sul piano nazionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali costruito in questi anni attraverso gli accordi interconfederali nazionali e territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e Aziendali di Lavoro sottoscritti dalle Categorie delle rispettive parti.

In questo quadro, le Parti ai fini dell'individuazione delle modalità di certificazione della propria rispettiva rappresentanza, a partire dalla costruzione di un quadro di regole certe per la validazione, l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi a tutti i livelli, basato sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle loro rappresentanze in azienda, considerano l'Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza di cui all'Allegato I, parte integrante della presente intesa.

Le Parti riaffermano la centralità del comparto delle Pmi, da sempre struttura portante del sistema produttivo e dei servizi del Paese, irrinunciabile motore della ripresa economica in particolar modo nell'attuale contesto socio-economico.

Le Parti ribadiscono la comune volontà di dare attuazione ad un sistema di relazioni industriali in grado di rafforzare e qualificare la rappresentanza e la tutela delle Pmi e dei lavoratori del comparto industriale e dei servizi alle imprese, nella prospettiva di consolidare, stabilizzare e sviluppare l'occupazione qualitativa nel settore, al fine di incrementare la competitività delle imprese e la maggiore occupabilità, la qualificazione professionale, le competenze e le retribuzioni dei lavoratori, nel quadro generale di riduzione del numero non proliferazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

### QUANTO SOPRA PREMESSO

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL convengono e sottoscrivono quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale.
- Le parti decidono di dar vita ad un nuovo e moderno sistema di relazioni industriali che sia in grado di valorizzare il patrimonio di esperienze realizzate da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, aggiornandolo alla luce della nuova realtà economica e sociale disegnata dalla globalizzazione e dalla necessità di uscire dal lungo periodo di crisi. Un nuovo sistema di relazioni industriali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza dell'impresa e del lavoro.
- Le Parti confermano la necessità di relazioni industriali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza.
- Gli accordi interconfederali stabiliscono la struttura del sistema di relazioni industriali e le Parti firmatarie ne sono i garanti ed i soggetti di governance.
- Gli accordi interconfederali definiscono, inoltre, in un'ottica intercategoriale, gli strumenti basilari di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua) e del sistema di bilateralità contrattuale.

## **IL MODELLO CONTRATTUALE**

Le Parti confermano l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite.

Le Parti ritengono la contrattazione collettiva nazionale un valore aggiunto attraverso cui raggiungere e perseguire risultati funzionali al consolidamento e allo sviluppo delle attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile, tutelata e qualificata.

## **LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni – tra di esse alternative aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

## **CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

## IL CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

Il contratto nazionale regola lo sviluppo delle forme di welfare non sostitutive ma integrative e/o complementari rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico che vanno garantite a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico-sociali.

Il venir meno del CNEL rende ancor più evidente questa esigenza, non in termini di surroga o supplenza, quanto rispetto alla necessità di avere un organismo, snello ma strutturato, di lettura omogenea e condivisa dei fenomeni che possono divenire indicatori di riferimento per la contrattazione.

## **SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE**

Fermo restando il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, vanno promossi lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera o distretto industriale, di rete.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali potranno definire un trasferimento regolato di competenze dal primo al secondo livello di contrattazione con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso l'utilizzo del beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali. I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

## **PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE**

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni industriali, è uno dei compiti del sistema di relazioni industriali. Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano

essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di “partecipazione informale” e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati, compatibilmente con la classe dimensionale dell’impresa che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

### **PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA**

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti. A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del welfare contrattuale in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L’innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il “sapere organizzativo” dei lavoratori, che ne ampli l’autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

- Modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production-organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.
- I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e alla personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione).

### **PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

Nell’ambito della contrattazione di secondo livello potranno essere promosse – anche in modalità sperimentale – forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

## PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ

La promozione della professionalità va perseguita attraverso una gamma integrata di interventi:

- Promuovere le HPWP: le pratiche di lavoro ad elevate prestazioni;
- Selezione mirata del personale;
- Formazione non solo tecnica ma anche metodologica, motivazionale, funzionale e relazionale;
- Lavoro in squadra: team working, gruppi di progetto, aree di lavoro integrate, gruppi di miglioramento, circoli qualità;
- Propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti.

L'evoluzione del concetto di professionalità legata solo alla mansione va sviluppata secondo i seguenti versanti:

Polivalenza: capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Polifunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.

Occupabilità ed impiegabilità: non solo l'occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l'utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di "normalità".

## LA FORMAZIONE

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente. A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la "formazione continua" gestita dai Fondi Interprofessionali espressione delle parti firmatarie del presente accordo. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come è stata quella delle 150 ore.

In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro. La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un innovativo sistema di relazioni industriali. In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative co-progettate e co-gestite tra le Parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

### **PREMI DI RISULTATO**

La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge. Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi. In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

### **IL RAPPORTO DI LAVORO**

La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

In questo quadro occorre promuovere le seguenti linee di Intervento:

- Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;
- Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure, ex art. 3 L. 223/1991, in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.
- A partire da quanto già disciplinato dai CCNL, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D.Lgs 81/2015 ha affidato ad accordi individuali. È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con le OO.SS., meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

## **CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO**

Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni. In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL promuovere un rilancio di un progetto di politiche industriali a sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive vocate alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti.

Occorre gestire l'uscita in positivo dalle situazioni di crisi, in particolare attraverso le seguenti iniziative:

- una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.
- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua espressione delle parti firmatarie del presente accordo, in modo da finanziare progetti di riqualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;
- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa.

## **APPALTI**

Con il Nuovo Codice degli Appalti Pubblici, introdotto con il "Decreto legislativo 18.04.2016 n. 50", sono entrate nel nostro ordinamento norme che fanno della domanda pubblica e degli investimenti pubblici leve fondamentali per la politica industriale e l'apertura dei mercati alle piccole e medie imprese. Strumenti di attuazione di questa strategia sono il ricorso al criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEV), le procedure di aggiudicazione trasparenti ed aperte come i bandi di gara, i processi di qualificazione sia delle imprese che delle stazioni appaltanti.

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL ribadiscono l'importanza di questo impianto legislativo e di questi strumenti e la necessità di una loro coerente applicazione. Per questo vanno respinti i tentativi in corso di bloccare il processo di riforma degli appalti che da più parti stanno venendo avanti, a partire dalla richiesta di aumentare il ricorso alle soglie per i massimi ribassi e alle deroghe per non ricorrere ai bandi di gara. Le parti si adopereranno al fine di garantire la piena e trasparente applicazione delle nuove disposizioni vigenti, anche nell'obiettivo comune di garantire un miglior accesso ed una più ampia partecipazione delle PMI negli appalti pubblici, utilizzando a pieno tutti gli strumenti offerti dal nuovo Codice degli Appalti Pubblici.

Le parti si impegnano altresì, anche in forma congiunta, a monitorare il processo di attuazione decisivo soprattutto nel corso del primo anno, a denunciare i tentativi

di blocco degli investimenti pubblici al fine di stravolgere le nuove norme e ad interloquire con le autorità di regolazione, le istituzioni locali e regionali. Infine, verranno valutate iniziative comuni nei confronti delle Regioni per monitorare le iniziative di utilizzo dei fondi strutturali europei, i progetti di sviluppo e utilizzo delle risorse presentati, le loro ricadute su occupazione e piccole e medie imprese.

## LA BILATERALITÀ

- Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.
- Le Parti convengono che la bilateralità rappresenta uno strumento per ampliare la rappresentatività e per consentire anche attraverso di essa una applicazione più capillare degli accordi e dei contratti collettivi nazionali in una realtà e in un ambito caratterizzato da una peculiare diffusione delle Pmi su tutto il territorio nazionale.
- Le Parti riconoscono nella bilateralità una sede di confronto partecipato e costruttivo teso a realizzare una compenetrazione virtuosa degli interessi meritevoli di tutela sia delle imprese che dei lavoratori.
- Gli Accordi Interconfederali nazionali sono la fonte primaria della bilateralità che verrà recepita nei contratti collettivi nazionali ed eventualmente integrata.
- La contrattualizzazione delle prestazioni della bilateralità costituisce lo strumento per rendere esigibili e generalizzate le relative prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori, salvaguardandone i diritti e le prerogative.
- Fermi gli accordi interconfederali in materia già sottoscritti, la bilateralità di sistema si pone come strumento per realizzare un welfare integrato e coordinato in favore dei lavoratori delle imprese intervenendo in maniera sussidiaria e complementare rispetto alle prestazioni garantite dallo stato sociale.
- Il sistema bilaterale di regola esplica il proprio intervento nei seguenti ambiti di attività:
  - previdenza complementare;
  - formazione permanente e continua;
  - assistenza sanitaria integrativa;
  - welfare contrattuale, sostegno al reddito, promozione dell'apprendistato, analisi e sviluppo della contrattazione;
  - salute e sicurezza dei e nei luoghi di lavoro;
- Le parti convengono sulla necessità di realizzare una netta separazione tra indirizzo politico e operatività gestionale riaffermando il ruolo e la piena ed effettiva operatività prevista dagli Statuti dei singoli strumenti bilaterali fermo restando il ruolo di indirizzo generale in capo alle Parti Sociali istitutive.

- Le Parti sono impegnate, entro la scadenza degli attuali mandati, a realizzare, attraverso le necessarie modifiche statutarie la separazione tra indirizzo politico ed attività gestionale rivolto a stabilire un criterio di incompatibilità tra i soggetti abilitati alla gestione degli organismi esecutivi degli strumenti bilaterali e i rappresentanti legali delle Parti sociali che sottoscrivono gli accordi negoziali a questi strumenti bilaterali riferiti o riferibili.
- Anche nel processo di individuazione di soggetti designati dalle Parti sociali o che a diverso titolo verranno chiamati ad operare all'interno degli strumenti bilaterali, verranno utilizzati criteri oggettivi che rispondono alle reali esigenze strutturali e funzionali degli enti medesimi. Tali soggetti non dovranno avere interessi in attività connesse per effetto di nomina e/o designazione in altri enti e/o organismi bilaterali che configurino conflitto di interessi e/o ambiti di intervento in sovrapposizione o concorrenza.
- È obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.

## ALLEGATO H2025

### LINEE GUIDA PER CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti – anche alla luce dell’Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritto tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil – si danno reciprocamente atto e riconoscono l’importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra Azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall’allegato A dell’Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L’ambiente di lavoro può influire sull’esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;

- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- realizzare, attraverso la contrattazione di secondo livello, interventi e/o materiale info-formativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro (RSPP, RLS...), anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

In base alla predetta Intesa le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.







**CNCE**  
**Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili**

Roma, via Antonio Giuseppe Guattani, 24  
tel: 06852614 – email: [info@cnce.it](mailto:info@cnce.it)

[www.cnce.it](http://www.cnce.it)