



L'anno 2020, il giorno 30 del mese di settembre, presso la sede Nazionale F.I.A.D.E.L. sita in via Goito n. 17 nel Comune di Roma

Tra

**A.N.E.A.S.** - Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Salvatore Saragò

**ATECA** - Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori rappresentata da Tommaso Diana

**ASSO.PRO.** - Associazione dei Professionisti e Imprenditori rappresentata da Giacomo Diana;

e

**FIA.DEL.** - Federazione Italiana Autonoma dei Dipendenti degli Enti Locali Settore Privato rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo

In qualità di Organizzazione sindacale dei lavoratori

si stipula

il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini, con validità dal 30/09/2020 al 30/09/2023.

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano:

in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 4 copie in originale.

**ANEAS**  
ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92833090793 - P. Iva: 03476890795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90845130615

**ASSO.PRO.**  
ASSO.PRO  
Viale Europa, 15 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97951480582

**FIA.DEL.**  
F.I.A.D.E.L. - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

INDICE

Premessa

**PARTE I: DISCIPLINA COMUNE AI LAVORATORI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI**

<b>TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del Contratto .....</b>	<b>10</b>
Art. 1 - Ambito di applicazione del Contratto	
<b>TITOLO II - Contrattazione sindacale .....</b>	<b>12</b>
Art. 2 - Livelli di contrattazione	
Art. 3 - Contrattazione nazionale	
Art. 4 - Contrattazione territoriale e/o aziendale	
<b>TITOLO III - Diritti Sindacali e di Associazione .....</b>	<b>15</b>
Art. 5 - Permessi sindacali	
Art. 6 - Assemblee	
Art. 7 - Rappresentanze Sindacali Aziendali	
Art. 8 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	
Art. 9 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)	
Art. 10 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo	
<b>TITOLO IV - Decorrenza - Durata .....</b>	<b>20</b>
Art. 11 - Decorrenza e durata	
<b>TITOLO V - Esclusività di stampa-Distribuzione contratti .....</b>	<b>21</b>
Art. 12 - Esclusività di stampa	
Art. 13 - Distribuzione C.C.N.L.	
<b>TITOLO VI - Efficacia del Contratto .....</b>	<b>21</b>
Art. 14 - Efficacia C.C.N.L.	
<b>TITOLO VII - Enti Bilaterali Paritetici .....</b>	<b>21</b>
Art. 15 - Organismi Bilaterali Paritetici	
Art. 16 - Forme di finanziamento	
Art. 17 - Assistenza sanitaria integrativa	
Art. 18 - Fondo interprofessionale per la formazione continua	
<b>TITOLO VIII - Formazione .....</b>	<b>24</b>
Art. 19 - Formazione professionale	
Art. 20 - Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	
Art. 21 - Sistema di qualificazione alla sicurezza per gli imprenditori edili	
<b>TITOLO IX - Assunzione del lavoratore .....</b>	<b>28</b>
Art. 22 - Assunzione	
Art. 23 - Documenti	
Art. 24 - Periodo di prova	
Art. 25 - Lavoratori stranieri	
Art. 26 - Lavoratori portatori di handicap	
Art. 27 - Lavoratori invalidi	

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. IVA: 03426090795  
www.aneas.it

**F.I.A. DEL S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 28 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro	
Art. 29 - Lavoratori tossicodipendenti	
<b>TITOLO X - Classificazione del personale</b>	<b>32</b>
Art. 30 - Classificazione	
Art. 31 - Profili	
Art. 32 - Quadri	
<b>TITOLO XI - Mansioni lavorative</b>	<b>49</b>
Art. 33 - Mansioni promiscue	
Art. 34 - Mutamento di mansioni	
Art. 35 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva	
Art. 36 - Assegnazione qualifica	
<b>TITOLO XII - Orario di lavoro</b>	<b>50</b>
Art. 37 - Orario di lavoro	
Art. 38 - Reperibilità	
Art. 39 - Turni	
Art. 40 - Lavori discontinui o di semplice attesa	
Art. 41 - Riposi annui	
<b>TITOLO XIII - Lavoro Straordinario, Festivo e Notturno</b>	<b>55</b>
Art. 42 - Lavoro straordinario, Festivo, Notturno	
<b>TITOLO XIV - Riposi, soste, recuperi, assenze, sospensioni e riduzioni di lavoro</b>	<b>57</b>
Art. 43 - Riposo settimanale	
Art. 44 - Soste e recuperi	
Art. 45 - Assenze	
Art. 46 - Sospensioni e riduzioni di lavoro	
<b>TITOLO XV - Festività</b>	<b>60</b>
Art. 47 - Festività	
<b>TITOLO XVI - Ferie</b>	<b>61</b>
Art. 48 - Ferie	
<b>TITOLO XVII - Permessi e congedi</b>	<b>62</b>
Art. 49 - Permessi straordinari retribuiti	
Art. 50 - Permessi per studio	
Art. 51 - Congedi parentali	
Art. 52 - Congedo matrimoniale	
Art. 53 - Permessi	
<b>TITOLO XVIII - Indennità</b>	<b>64</b>
Art. 54 - Indennità per personale viaggiante	
Art. 55 - Indennità per lavori in galleria	
Art. 56 - Indennità per lavori in alta montagna e in cassoni ad aria compressa	
Art. 57 - Indennità per lavori in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio	

Art. 58 - Indennità in caso di morte	
Art. 59 - Alloggiamenti e cucine	
Art. 60 - Mense aziendali	
<b>TITOLO XIX - Premio di fedeltà</b> .....	<b>67</b>
Art. 61 - Premio di fedeltà	
<b>TITOLO XX - Igiene e ambiente di lavoro</b> .....	<b>67</b>
Art. 62 - Igiene e ambiente di lavoro	
<b>TITOLO XXI - Tutela maternità e paternità</b> .....	<b>69</b>
Art. 63 - Maternità e paternità del lavoratore	
<b>TITOLO XXII - Contratto di lavoro ad orario ridotto e flessibile</b> .....	<b>70</b>
Art. 64 - Contratto a tempo parziale	
<b>TITOLO XXIII - Contratto di lavoro a tempo determinato</b> .....	<b>71</b>
Art. 65 - Contratto a tempo determinato	
<b>TITOLO XXIV - Contratto di apprendistato</b> .....	<b>71</b>
Art. 66 - Apprendistato	
<b>TITOLO XXV - Contratto di somministrazione di lavoro</b> .....	<b>71</b>
Art. 67 - Somministrazione di lavoro	
<b>TITOLO XXVI - Distacco temporaneo</b> .....	<b>71</b>
Art. 68 - Distacco del lavoratore	
<b>TITOLO XXVII - Corresponsione della retribuzione e TFR</b> .....	<b>72</b>
Art. 69 - Aliquota oraria	
Art. 70 - Corresponsione della retribuzione	
Art. 71 - Reclami sulla busta paga	
Art. 72 - Trattamento di fine rapporto	
<b>TITOLO XXVIII - Retribuzione minimo imponibile</b> .....	<b>74</b>
Art. 73 - Retribuzione minimo imponibile	
<b>TITOLO XXIX - Doveri e condotta del lavoratore</b> .....	<b>75</b>
Art. 74 - Doveri del lavoratore	
<b>TITOLO XXX - Provvedimenti e sanzioni disciplinari</b> .....	<b>76</b>
Art. 75 - Provvedimenti disciplinari	
<b>TITOLO XXXI - Procedure conciliative e di raffreddamento</b> .....	<b>80</b>
Art. 76 - Conciliazione	
<b>TITOLO XXXII - Tutela della dignità personale dei lavoratori</b> .....	<b>85</b>
Art. 77 - Tutele contro discriminazioni, molestie e mobbing del lavoratore	
<b>TITOLO XXXIII - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro</b> .....	<b>85</b>
Art. 78 - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro	
<b>PARTE II: DISCIPLINA PER GLI OPERAI</b>	
<b>TITOLO XXXIV - Lavoro a cottimo</b> .....	<b>86</b>
Art. 79 - Prestazioni di lavoro a cottimo	

<i>TITOLO XXXV - Impiego di manodopera negli appalti e subappalti</i> .....	88
Art. 80 - Manodopera negli appalti e subappalti	
<i>TITOLO XXXVI - Passaggio da operaio ad impiegato</i> .....	89
Art. 81 - Passaggio da operaio ad impiegato	
<i>TITOLO XXXVII - Conservazione e custodia materiali e mezzi</i> .....	89
Art. 82 - Conservazione degli utensili, custodia degli indumenti, cicli e motocicli	
<i>TITOLO XXXVIII - Obblighi dell'autista</i> .....	90
Art. 83 - Obblighi e responsabilità degli autisti	
<i>TITOLO XXXIX - Lavori usuranti e pesanti</i> .....	90
Art. 84 - Lavori usuranti e pesanti	
<i>TITOLO XL - Elementi del trattamento economico</i> .....	90
Art. 85 - Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza	
Art. 86 - Elemento variabile della retribuzione (E.V.R.)	
Art. 87 - Elementi della retribuzione	
Art. 88 - Gratifica natalizia	
Art. 89 - Anzianità Professionale Edile (A.P.E.)	
<i>TITOLO XLI - Cassa Edile</i> .....	94
Art. 90 - Cassa Edile Nazionale	
<i>TITOLO XLII - Indennità per prestazioni lavorative speciali</i> .....	101
Art. 91 - Disposizioni generali	
Art. 92 - Indennità per i lavori dell'armamento ferroviario	
Art. 93 - Indennità per lavori speciali disagiati	
Art. 94 - Indennità per lavori marittimi	
Art. 95 - Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche	
<i>TITOLO XLIII - Trasferta e trasferimento</i> .....	103
Art. 96 - Trasferta	
Art. 97 - Trasferimento	
<i>TITOLO XLIV - Malattia e infortunio sul lavoro</i> .....	106
Art. 98 - Malattia	
Art. 99 - Infortunio sul lavoro o malattia professionale	
<i>TITOLO XLV - Risoluzione del rapporto di lavoro</i> .....	110
Art. 100 - Licenziamento o dimissioni	
<b>PARTE III: DISCIPLINA PER GLI IMPIEGATI</b>	
<i>TITOLO XLVI - Contratto di telelavoro</i> .....	110
Art. 101 - Telelavoro	
<i>TITOLO XLVII - Elementi del trattamento economico</i> .....	112
Art. 102 - Trattamento economico globale e retribuzione	
Art. 103 - Elemento variabile della retribuzione (E.V.R.)	
Art. 104 - Stipendio minimo mensile	

Art. 105 - Tredicesima mensilità	
Art. 106 - Aumenti periodici di anzianità	
<b>TITOLO XLVIII - Indennità</b> .....	<b>114</b>
Art. 107 - Indennità di cassa e maneggio di denaro	
Art. 108 - Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore	
Art. 109 - Personale non soggetto a limitazione di orario	
Art. 110 - Indennità di mensa	
<b>TITOLO XLIX - Premi</b> .....	<b>114</b>
Art. 111 - Premio annuo	
Art. 112 - Cambio Appalto	
Art. 113 - Archivio Contratti	
Art. 114 - Disposizioni generali	
Allegato n. 1 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO .....	<b>118</b>
Allegato n. 2 - APPRENDISTATO .....	<b>122</b>
Allegato n. 3 - PART TIME .....	<b>127</b>
Allegato n. 4 - VALORI TABELLARI DELLE RETRIBUZIONI .....	<b>130</b>

**F.I.A.DEL - S.P.**  
**SEGRETERIA NAZIONALE**

**ANPAS**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 C.F. 02093090793 - P. Iva: 03426090795  
 www.aneas.it

**ATECA**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ASSO:PRO**  
 Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM),  
 C.F. 97931480582

**PREMESSA**

**RELAZIONI SINDACALI**

le Parti:

- considerano obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni sindacali che crei condizioni di competitività e produttività tali da contribuire a rafforzare il sistema del settore delle costruzioni;
- convengono che la contrattazione collettiva rappresenta un valore imprescindibile che deve far raggiungere risultati funzionali alla ripresa di un'occupazione stabile e tutelata e pertanto deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità aziendali da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- ritengono essenziale 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;
- ribadiscono, fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, il comune obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di prossimità e aziendale per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantirne una maggiore certezza ed esigibilità.
- concordano che il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- condividono che la contrattazione collettiva aziendale debba assicurare risposte condivise agli specifici contesti regionali e/o territoriali e per il raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, concordati fra le parti.

Inoltre si impegnano ad adeguare tempestivamente le disposizioni del presente C.C.N.L. alle eventuali nuove normative che dovessero essere emanate in materia di rapporti di lavoro mediante specifiche sequenze contrattuali.

**Contratto territoriale di prossimità**

Il ruolo della contrattazione di secondo livello, territoriale di prossimità e aziendale, va rafforzato, ritenendola strategica per dare risposte a specificità diversificate, nei limiti dettati dalla legge e dal presente C.C.N.L.

In materia salariale la contrattazione di secondo livello può intervenire sulle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Per consentire tale intervento le Parti convengono che una quota della massa salariale complessivamente negoziata a livello nazionale, come previsto, venga gestita direttamente dalla contrattazione territoriale o demandata alla contrattazione aziendale, fissandone modalità e criteri generali per l'attribuzione ai lavoratori.

Il livello di contrattazione di prossimità ha propria autonomia e potere decisionale in particolare sulle seguenti materie:

- criteri per l'aggiornamento professionale, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale dipendente, sperimentazione di nuove figure professionali nonché gestione della sua mobilità, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- organizzazione, programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro;
- diritto allo studio;

Relazioni sindacali

Viale Europa, 324 - 81051 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

**ANEAS**  
Viale Europa, 324 - 81051 AVERSA (CE)  
C.F. 92032090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**FLA DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

Viale Europa, 51 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 9324209152

Le relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle rispettive responsabilità della associazione datoriale e dei Sindacati, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla loro crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi.

Le Parti concordano di procedere alla costituzione dell'Ente Bilaterale come specificato all' articolo 3 e le Commissioni Paritetiche Bilaterali come specificato all' articolo 4 del presente C.C.N.L.

#### Contrattazione aziendale

Il confronto tra azienda e la rappresentanza sindacale territoriale e/o di struttura (RSA/RSU) riguarda tutti i temi che la legge demanda alle parti sociali con l'obiettivo di consentire alle stesse di sviluppare al meglio la loro funzione contrattuale potendola in tal modo adeguare alla specificità aziendale.

#### Diritti e libertà sindacali

I diritti e le libertà sindacali sono disciplinati dalla legge n. 300/70 e s.m.i. e dalle disposizioni del presente contratto.

I periodi di fruizione di tutte le libertà sindacali sono validi ai fini dei vari istituti contrattuali e si configurano come effettivo servizio prestato nella propria funzione professionale, nella rispettiva sede di titolarità.

La RSA può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie dei contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

#### Assemblea sindacale

Per l'esercizio dell'attività sindacale sono riconosciute 12 ore annue individuali retribuite per tenere l'assemblea degli operatori in orario di lavoro. L'assemblea, che sarà convocata con un preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi, potrà essere svolta anche al di fuori della abituale sede di servizio, previa opportuna precisazione nella richiesta avanzata dalla RSA/RSU o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

Nei periodi di attività formativa, se le assemblee coincidono con l'orario delle attività formative e coinvolgono i formatori e il personale ad esse addetto, di norma vanno collocate all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali.

#### Trattenute per contributi sindacali

Nei confronti dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni Sindacali, l'azienda è tenuta ad operare la trattenuta per contributi sindacali mediante lettera-delega firmata dal lavoratore interessato e ad effettuare le relative rimesse secondo le istruzioni emanate dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

La lettera-delega sarà inviata alla direzione dell'azienda dalla rispettiva organizzazione sindacale.

#### Ambito e decorrenza contrattuale

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. si fa rinvio alla legislazione vigente.

Le Parti stipulanti convengono inoltre che il presente C.C.N.L., per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile.

ADITA  
SINDACATO UNITARIO  
SINDACATO UNITARIO

**F.I.A. DEL - S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

011-011-011  
011-011-011  
011-011-011

**ANEAS**  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ASSO PRO**  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97931480582

## Parte I - DISCIPLINA COMUNE AI LAVORATORI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

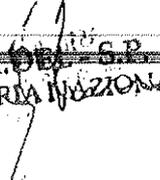
### TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del contratto

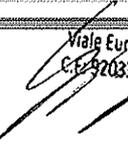
#### Art. 1 ~ Ambito di applicazione del Contratto

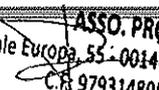
Il presente C.C.N.L. disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dei dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla legge n. 443/1985 delle piccole imprese industriali, delle società cooperative artigiane e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativista, che operano nei settori delle costruzioni edili, archeologico, del restauro e attività affini. In particolare, le attività e/o mestieri interessati dal presente C.C.N.L. sono le seguenti:

- costruzioni edili ovvero costruzioni di fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità, ad uso pubblico, ad uso privato nonché le opere necessarie al completamento e alle rifiniture delle costruzioni stesse compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il carico, lo scarico di cantieri e di opere provvisoriale in genere e lo sgombero dei materiali;
- progettazione di lavori di opere edili;
- decorazione e rivestimenti in legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali, artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico e altri rivestimenti, applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, legno, pietre naturali, seminato, gomma, bollettonato, linoleum; intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, doratura, argentatura, laccatura e simili;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, feltri, bitume, cartoni e simili, con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- lavori murali per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- posa in opera di attrezzature varie di servizio;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, facciate di edifici, monumenti, sgombero della neve da tetti e da superfici di varia natura;
- pozzi d'acqua - scavati, trivellati, realizzati con sistema autoaffondante - per uso potabile, industriale o irriguo;
- costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, impianti di depurazione e simili;
- costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade di ogni tipologia, compreso lo sgombero della neve e altri materiali;
- sgombero di materiali di vario genere rientrante nel settore edile;
- esecuzione di segnaletica stradale orizzontale;
- posa in opera di segnaletica;
- costruzione, manutenzione e demolizione di strade ferrate e tranvie;
- costruzione, installazione, demolizione di cisterne e serbatoi interrati in metallo, in cemento armato ovvero altro materiale per il contenimento di qualsiasi tipologia di liquido;
- costruzione, manutenzione, irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- costruzione di linee elettriche e telefoniche;
- messa in opera di pali, tralicci e simili;
- costruzione di opere marittime, lacuali e lagunari in genere;
- scavi, rinterri e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni di gas, acqua, telefonia e simili;

  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

  
F.I.A. O.P.B. S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

  
ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

  
ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

- realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose, franose, di terreni allagabili e di terreni a rischio di dissesto idrogeologico;
- attività di produzione e distribuzione di calce struzzo preconfezionato;
- movimenti di terra, scavi, anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili;
- demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- manutenzione ordinaria e/o straordinaria, restauro e restauro-artistico di opere edili, di beni mobili e immobili di opere tutelate;
- costruzione, manutenzione e restauro di fabbricati ad uso abitazioni urbani e rurali, ad uso agricolo, commerciale, industriale, di opere monumentali;
- attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili;
- altre attività complementari e sussidiarie inquadrabili con quelle sopra menzionate.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate, inscindibili tra loro, non cumulabili con altro trattamento e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente C.C.N.L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli, individuali o collettive, derivanti da accordi, usi e consuetudini praticate al lavoratore in servizio prima della data di stipula del presente C.C.N.L., che restano a lui assegnate "ad personam".

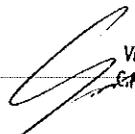
Le Parti stipulanti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive ovvero ai fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle imprese artigiane, delle piccole imprese industriali, delle società cooperative e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativista, all'applicazione del presente C.C.N.L.

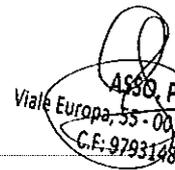
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente C.C.N.L., valgono le disposizioni di legge vigenti.

Nota a verbale - Salvo per i lavoratori dipendenti direttamente dall'impresa ovvero dal consorzio artigiano che esegue i lavori sopra elencati, il presente C.C.N.L. non trova applicazione in riferimento alle attività connesse per complementarietà e/o sussidiarietà all'edilizia, all'installazione di impianti e rispetto a tutte quelle attività regolamentate da contratti artigiani di altre categorie.

Il presente Contratto non si applica al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di porto.

F.I.A.DEL - S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

 ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033890793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

 ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F.: 97931480582

 ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615

## **TITOLO II - Contrattazione sindacale**

### **Art. 2 - Livelli di contrattazione**

Le Parti stipulanti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale e/o aziendale

### **Art. 3 - Contrattazione nazionale**

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la propria proposta di piattaforma per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

La Parte che ha ricevuto la proposta per il rinnovo dovrà darne riscontro entro 30 giorni dal ricevimento.

Le OO.SS. nazionali contraenti convengono che qualora in sede Confederale ovvero Nazionale intervengano in vigenza del presente Contratto eventuali modifiche sugli assetti contrattuali, le stesse entro i 90 giorni successivi procederanno al riesame della materia contrattuale con specifico riferimento ai compiti ed alle materie demandate ai livelli nazionale e territoriale di contrattazione.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di trattare le materie specifiche del settore edile e in particolare:

la classificazione del personale;

la retribuzione;

l'orario di lavoro;

le normative in materia di condizioni di lavoro, sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro e cantieri;

le relazioni sindacali di settore;

le materie da rinviare o rimettere al livello regionale;

la costituzione e il regolamento di Enti bilaterali Paritetici;

la costituzione e il regolamento di Comitati Paritetici;

la costituzione e il regolamento di eventuali Fondi di categoria;

la regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;

le materie tipiche della contrattazione collettiva nazionale, non indicate nella suddetta elencazione.

### **Art. 4 - Contrattazione territoriale e/o aziendale**

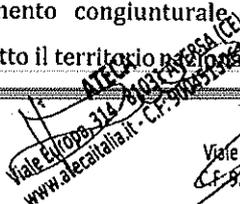
La contrattazione di secondo livello è tesa al rilancio della crescita della produttività e quindi della retribuzione reale.

La contrattazione collettiva decentrata sarà svolta a livello regionale e territoriale ed aziendale.

L'elemento economico di 2° livello (l'E.V.R.) verrà concordato dalle OO.SS. firmatarie a livello regionale ovvero territoriale sulla base dell'andamento congiunturale del settore edile valutato attraverso 5 indicatori di riferimento, di cui 3 comuni per tutto il territorio nazionale:

  
ASSOPRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

  
F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

  
ANEA  
Viale Europa, 31A - 81031 AVERSA (CE)  
www.alecattalia.it - C.F. 01055190795

  
ANEAS  
Viale Europa, 31A - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

- numero dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile Nazionale (CEN); di cui all'art. 88 del presente C.C.N.L.;  
monte salari denunciato alla CEN;  
ore lavorate dichiarate alla CEN, per le quali la valutazione della incidenza delle ore di cassa integrazione per  
mancanza di lavoro è demandata alle Parti Sociali territoriali aderenti alle OO.SS. firmatarie;  
e almeno 2 dei seguenti indicatori, da individuare a livello territoriale:  
dinamica del numero e importo complessivo delle concessioni edilizia e delle dichiarazioni di avvio lavori;  
dinamica del numero e dell'importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati, anche con specifico  
riferimento al mercato dell'artigianato e della piccola industria;  
attivazione dei finanziamenti, inclusi quelli derivati da fondi strutturati;  
dinamica del numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità per mancanza di  
lavoro e andamento della CIGO e/o della CIGS;  
prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale;  
ulteriore indicatore concordato a livello territoriale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di trattare le seguenti materie:

la classificazione del personale;  
la retribuzione;  
l'orario di lavoro;  
le normative in materia di condizioni di lavoro, sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro e cantieri;  
le relazioni sindacali di settore;  
le materie da rinviare o rimettere al livello regionale;  
la costituzione e il regolamento di Enti bilaterali Paritetici;  
la costituzione e il regolamento di Comitati Paritetici;  
la costituzione e il regolamento di eventuali Fondi di categoria;  
la regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;  
le materie tipiche della contrattazione collettiva nazionale, non indicate nella suddetta elencazione.

Le Associazioni Sindacali territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali contraenti potranno fissare a livello territoriale  
e per le circoscrizioni di propria competenza, la percentuale di Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) che  
avrà validità triennale.

In conseguenza alla determinazione e all'entrata in vigore dell'E.V.R., cesserà di essere applicato l'Elemento  
Economico Territoriale (E.E.T.) e l'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna  
circoscrizione territoriale.

In sede di rinnovo della contrattazione collettiva regionale ovvero territoriale, le Organizzazioni Sindacali  
territoriali individueranno tra gli indicatori sopra elencati i 2 indicatori che ritengono più significativi e che,  
integrati ai 3 indicatori comuni su scala nazionale, permetteranno di verificare l'andamento complessivo del  
settore rispetto al territorio di loro competenza.

Il raffronto dei parametri raccolti a livello territoriale avverrà su base triennale attraverso la comparazione  
dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente antecedente. Ai fini delle verifiche  
triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

P.I.ADEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO PRO  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97934480582

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'EVR, che non potrà eccedere il 6% dei minimi in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto:

qualora 1 dei suddetti parametri dovesse risultare pari o positivo, l'EVR sarà riconosciuto nella misura variabile entro il 20% dell'EVR fissato a livello territoriale;

nel caso in cui dovessero risultare pari o positivi 2 dei 5 parametri, l'EVR verrà riconosciuto nella misura variabile tra il 20% e il 40% dell'EVR fissato a livello territoriale;

qualora i parametri pari o positivi dovessero essere 3 su 5, l'EVR verrà riconosciuto nella misura variabile tra il 40% e il 70% dell'EVR fissato a livello territoriale;

in presenza di 4 parametri pari o positivi, l'EVR verrà riconosciuto nella misura variabile tra il 70% e il 100% dell'EVR fissato a livello territoriale;

qualora tutti i parametri risultassero pari o positivi, l'EVR verrà riconosciuto nella misura del 100% dell'EVR fissato a livello territoriale;

infine se tutti i 5 parametri risultassero positivi l'EVR sarà riconosciuto nella interezza di quanto stabilito a livello territoriale.

Fatta salva la suddetta disciplina, le parti a livello territoriale stabiliranno l'erogazione dell'E.V.R. in quote mensili al personale in forza.

L'accordo territoriale ha la durata del contratto nazionale.

Le Parti sociali firmatarie si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né a procedere ad azioni dirette nel periodo intercorrente dalla presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di contrasto in ordine all'applicazione della presente disciplina, le relative questioni dovranno essere demandate, anche su istanza di una sola delle Parti territoriali, alle OO.SS. nazionali che entro il termine di 15 giorni dalla richiesta sono tenute ad assumere le conseguenti determinazioni, anche sulla base della realtà contrattuale consolidata nel territorio in questione. La disciplina di cui al precedente comma trova applicazione anche in caso di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione integrativa territoriale con le Associazioni sindacali nazionali chiamate ad intervenire per favorire la stipula di un accordo locale.

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

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97981480582

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

### TITOLO III - Diritti Sindacali e di Associazione

#### Art. 5 - Permessi sindacali

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, permessi che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L.

I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

La richiesta di convocazione dell'assemblea deve essere presentata per iscritto al datore di lavoro almeno 48 ore prima dell'orario fissato per il suo svolgimento, ovvero 24 ore, in caso di comprovata urgenza.

#### Art. 6 - Assemblee

È riconosciuto ai lavoratori il diritto di riunirsi in assemblea al di fuori dell'orario di lavoro e di quanto disposto al precedente paragrafo al fine di trattare materie di interesse sindacale e lavorativo.

Le suddette riunioni sono indette singolarmente o collettivamente dalle Rappresentanza Sindacali Aziendali (RSA) nell'unità produttiva - cantiere, stabilimento, sede, filiale, ufficio o reparto autonomo - nella quale i lavoratori sono impiegati.

Dell'assemblea deve essere data comunicazione scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 48 ore antecedente l'orario fissato per il suo svolgimento. Devono altresì essere informate per conoscenza le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente CCNL.

Qualora non trovi applicazione l'art. 35 della legge n. 300/1970, ai lavoratori in forza presso unità produttive con almeno 5 dipendenti, deve essere riconosciuto il diritto a permessi retribuiti nel limite complessivo di 8 giorni all'anno per partecipare ad assemblee al di fuori del luogo di lavoro inerenti la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Per la determinazione del numero dei dipendenti di cui al comma precedente, si fa riferimento alla data di convocazione dell'assemblea sindacale.

I termini di preavviso per il datore di lavoro, a cura delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente Contratto, sono quelli previsti al terzo comma del presente paragrafo.

I lavoratori, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 convertito nella Legge n. 402/1996.

Per quanto non disposto dal presente Contratto, trovano applicazione le disposizioni di legge.

F.I.A.DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailta.it - C.F.: 90045130615

ASSO. PRO  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (RM)  
C.F.: 97931486582

### Art. 7 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, potranno esercitare i loro diritti di Rappresentanza sindacale nelle imprese delle quali sono dipendenti.

Visto l'art. 19 punto b) della Legge n. 300/1970, non avendo le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. sottoscritto l'Accordo interconfederale del 20/12/1993, possono costituire presso ogni impresa le RSA.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali ovvero ai membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni o dei Sindacati provinciali di categoria sono riconosciuti permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore lavorative mensili, per la partecipazione alle riunioni dei suddetti Organi.

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali o provinciali dei lavoratori ovvero funzioni pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita agli artt. 31 e 32 della Legge n. 300/1970.

I lavoratori, per le ore di permesso di cui a precedenti commi, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 convertito nella Legge n. 402/1996.

Per quanto non disposto dal presente Contratto, trovano applicazione le disposizioni di legge.

Trattenute quote sindacali - L'impresa effettua a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto delle Organizzazioni sindacali contraenti dei lavoratori, in base a delega scritta rilasciata dal lavoratore dipendente. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS.

Con riferimento agli impiegati, la trattenuta sindacale verrà effettuata sulla busta paga mensile mentre per gli operai, l'impresa provvederà a prelevare l'importo fissato sugli accantonamenti effettuati a favore degli stessi presso la Cassa Edile Nazionale ai sensi dell'art. 88 del presente C.C.N.L.

Diritto di affissione - Le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall'impresa all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

### Art. 8 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Attribuzioni del RLS - Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- ha facoltà di accedere in tutti i luoghi di lavoro dove si svolgono le lavorazioni;
- deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

FIAT DEL S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO 910  
Viale Europa, 314 - 81031 Aversa (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795

- deve essere consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- deve essere consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata comunque non inferiore a quanto disposto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- ha facoltà di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali deve, di norma, essere sentito;
- partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- è tenuto ad avvertire senza ritardo il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora reputi inadeguate le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ovvero i mezzi impiegati per attuarle e tali da esporre i lavoratori a rischi per la propria sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso e in tale occasione il RLS ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni su quanto oggetto di consultazione, ai sensi delle previsioni di legge.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire al RLS, anche su istanza di quest'ultimo, le informazioni e la documentazione prescritta in materia di sicurezza e salute sul lavoro, ai sensi di quanto disciplinato per legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Tra gli altri adempimenti ai quali il datore di lavoro è tenuto, su richiesta del RLS e per l'espletamento delle sue funzioni, vi è l'obbligo di fornire copia del registro degli infortuni e del documento contenente:

la relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro (DVR), contenente i criteri adottati per procedere alla suddetta valutazione;

l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui al numero 1., unitamente all'indicazione delle attrezzature di protezione utilizzate;

il programma di attuazione delle misure di cui al numero 2.

In caso di appalto, copia del DVR dovrà essere fornita al RLS dell'impresa datrice di lavoro committente e a quello delle imprese appaltatrici coinvolte nei lavori.

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**M.I.A. DEL - S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) IT  
C.F. 92033890793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, il RLS con apposita istanza motivata può richiedere la riunione prevista dal suddetto articolo qualora la durata del cantiere sia inferiore ad un anno.

Elezione - Nelle aziende ovvero nelle unità produttive che impiegano più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle RSA ovvero, in loro assenza, dai lavoratori dell'azienda al loro interno ovvero in mancanza di quest'ultima previsione sarà individuato per più imprese appartenenti al medesimo comparto produttivo e presenti nello stesso ambito territoriale, sulla base di quanto disciplinato da specifici accordi locali siglati dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente Contratto.

Il rappresentante per la sicurezza assolve ai propri compiti per tutte imprese operanti nell'unità produttiva relativamente al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate e deve essere informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori e in tutti i casi previsti ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori (o dirigenti delle RSA a seconda dei casi) - non in prova, con contratto a tempo determinato ovvero indeterminato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestino la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Risulterà eletto il candidato che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale che al termine dello scrutinio, provvederà a redigere il verbale delle elezioni che dovrà essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Espletamento funzioni e permessi - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad usufruire per lo svolgimento delle proprie mansioni a permessi retribuiti pari a:

8 ore annue nelle imprese o unità produttive fino a 15 dipendenti;

20 ore annue nelle imprese o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;

32 ore annue nelle imprese o unità produttive con oltre 50 dipendenti. Nelle unità lavorative che occupano da 16 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 D.lgs. n. 81/2008, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante.

In riferimento al RLS di ambito territoriale del comparto edile, il numero delle ore di permesso retribuito che gli spetta viene calcolato sulla base dell'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e della relativa mutualizzazione degli oneri, secondo le modalità previste dalle OO.SS. territoriali.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. I rappresentanti territoriali dei lavoratori ovvero di un comparto adempiono al proprio mandato con riferimento all'ambito territoriale o al comparto di loro stretta competenza, individuato ai sensi di legge.

Consultazione dei RLS - Il datore di lavoro è tenuto a consultare preventivamente i RLS sui piani di sicurezza (PSC, PSS, POS, PIMUS, DUVRI) e su eventuali e significative modifiche da apportarsi ai piani di sicurezza.

**R.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETERIA NAZIONALE**  
**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.tecitalia.it - C.F. 90045130615

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO. PRO** 18  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

I rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo.

### **Art. 9 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)**

Il RLST esercita le competenze del RLS con le modalità previste con riferimento a tutte le imprese o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS.

L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lett. e) dell'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 avviene con l'assistenza dell'Organismo Paritetico Nazionale costituito dalle parti stipulanti, cui l'impresa conferisce mandato.

Nei cantieri dove operano imprese appartenenti ai settori dell'industria e/o della cooperazione, il RLST e il RLS delle imprese dei suddetti settori collaborano al piano di coordinamento e alla rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. A tal fine, il RLST può chiedere chiarimenti rispetto ai suddetti piani di sicurezza e formulare proposte inerenti l'assistenza dell'OO.SS alla quale l'impresa è iscritta ovvero conferisce mandato.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale è inoltre informato ai sensi dell'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008).

L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative. Elezione/designazione RLST - Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le Associazioni di cui al precedente comma.

Tutte le imprese nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo istituito dall'INAIL per l'attività dell'RLST.

L'Organismo Paritetico Bilaterale comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST.

Accesso ai luoghi di lavoro - Per l'esercizio delle proprie attribuzioni il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al paragrafo precedente. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave, ipotesi nella quale l'accesso avviene previa segnalazione all'Organismo Paritetico Territoriale competente.

Ove l'impresa impedisca l'accesso al RLST questi lo comunica all'Organismo Paritetico Bilaterale o, in sua mancanza, all'Organo di vigilanza territorialmente competente.

Consultazione del RLST - Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale sui piani di sicurezza (PSC, PSS, POS, PiMUS) e su eventuali e significative modifiche da apportarsi ai piani di sicurezza.

I rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo.

Le OO.SS. territoriali dei lavoratori aderenti Associazioni Nazionali stipulanti il presente CCNL si impegnano affinché i RLST possano espletare pienamente il loro mandato.

Accantonamenti - Le Parti Sociali stipulanti determinano a livello regionale - nell'ambito di programmi concordati congiuntamente - la ripartizione della rimanente quota tra la formazione e l'informazione del Rappresentante, la

formazione dei lavoratori e i programmi dedicati a strutture e a rendere funzionali i rapporti tra RLST e il Comitato paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro di cui al presente Contratto, fatti salvi i costi di agibilità del RLST.

Ai sensi dei commi precedenti del presente paragrafo, la gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse viene disposta dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti con apposito accordo nel quale dovrà inoltre essere disciplinata la programmazione della formazione in materia di sicurezza e salute per i RLS, ai sensi di quanto disposto dall'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008.

Dalla data di elezione del Rappresentante per la sicurezza aziendale cessa l'obbligo degli accantonamenti di cui al presente paragrafo, fatto salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi del presente articolo.

#### **Art. 10 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo**

I RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

nei porti di cui all'art. 4 comma 1 lett. b), c) e d) della Legge n. 84/1994, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della suddetta legge;

nei centri intermodali di trasporto di cui alla Direttiva del Ministro dei trasporti n.3858/2006;

egli impianti siderurgici;

in cantieri con almeno 30mila uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

in contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Nei contesti di cui alla suddetta lettera e, il RLS di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo.

Diritti dei lavoratori - I lavoratori dell'impresa o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione del primo ingresso nel settore; dei cambiamenti di mansione e dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

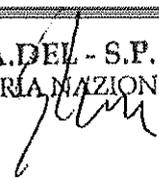
#### **TITOLO IV - Decorrenza e Durata**

##### **Art. 11 - Decorrenza e durata**

Il presente C.C.N.L. decorre dal 30/09/2020 al 30/09/2023.

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, è applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA e pari al 32% dal 7°mo al 12°mo mese a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione degli aumenti dovrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi.

  
**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecainitalia.it - C.F.: 90045130615

  
**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETERIA NAZIONALE**

  
**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

  
**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F.: 07931480582

## **TITOLO V - Esclusività di stampa - Distribuzione contratti**

### **Art. 12 - Esclusività di stampa**

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L. L'impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

### **Art. 13 - Distribuzione C.C.N.L.**

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

## **TITOLO VI**

### **Efficacia del Contratto**

#### **Art. 14 - Efficacia C.C.N.L.**

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti Sociali di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

## **TITOLO VII - Enti Bilaterali Paritetici**

### **Art. 15 - Organismi Bilaterali Paritetici**

Le Parti concordano che gli enti bilaterali costituiti dalle stesse hanno la funzione di svolgere attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale senza poter perseguire lo scopo di lucro. Può essere prevista la costituzione di un fondo di solidarietà eventualmente da parte delle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.

Gli enti bilaterali sono costituiti e strutturati in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento che non possono essere in contrasto con le previsioni del presente CCNL. Gli stessi possono stipulare accordi e convenzioni con altri enti bilaterali specializzati in specifici settori purché gli stessi non siano in contrasto con le previsioni del presente CCNL.

Gli stessi enti bilaterali, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, *part-time*, lavoro ripartito e lavoro

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

U.I.L. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO. PRO  
Viale Europa, 65 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva. Per la certificazione dei contratti di lavoro, possono disporre di un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, agli enti bilaterali può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. Inoltre, possono essere chiamati a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Gli Organi di gestione degli enti bilaterali saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. La costituzione di articolazioni regionali e provinciali è deliberata dagli organi centrali nazionali e deve esserne regolamentato il loro funzionamento con apposito regolamento. L'ente potrà promuovere tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti intendono avvalersi anche di eventuali organismi paritetei nazionali esclusivamente adibiti alla promozione, erogazione e attestazione delle attività formative aventi ad oggetto la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Ci si avvarrà dell'organismo paritetico anche ove risulti necessario assistere e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale siano essi interni o esterni alla compagine aziendale e asseverare l'adozione di modelli di organizzazione e gestione aziendale idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle imprese.

Infine, come già precisato in precedenza, le Parti stipulanti concordano sull'opportunità di permettere la stipula di convenzioni e accordi tra gli enti bilaterali da loro costituiti e ulteriori enti specializzati in specifici settori, quali il welfare aziendale demandato agli enti bilaterali. Tuttavia le previsioni di tali accordi non possono essere in contrasto con quanto disciplinato dai rispettivi C.C.N.L. istitutivi.

Le OO.SS. e datoriali stipulanti il presente C.C.N.L. intervengono attraverso la Bilateralità nel sistema della Formazione e del Welfare, garantendo prestazioni di tutela senza oneri aggiuntivi a carico dello Stato.

Le Organizzazioni Sindacali e datoriali costituiranno O.P.N. E.BI.NA.I.L. a carattere nazionale la cui disciplina è contenuta all'interno del presente C.C.N.L. e nelle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008. In particolare, le O.O.S.S. stipulanti intendono affidare all'O.P.N. E.BI.NA.I.L. le funzioni di asseverazione del modello organizzativo e gestionale della sicurezza all'interno dell'impresa, le attività formative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, tra le quali rientrano anche quelle rivolte agli RLST.

ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

#### Art. 16 - Forme di finanziamento

Al fine di sostenere adeguatamente le attività del sistema bilaterale il datore di lavoro e i lavoratori sono tenuti a contribuire mensilmente al loro finanziamento. Si tratta di una forma di contribuzione obbligatoria (che può essere assimilata alle diverse forme di assistenza contrattuale già previste in analoghi CCNL), destinata ai lavoratori con rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi a tempo pieno o parziale, ad apprendisti o lavoratori con qualsiasi contratto di dipendenza come identificati nel D.Lgs. n.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

148/2015. L'obbligatorietà sussiste nel caso in cui datore di lavoro e lavoratore vogliano usufruire di tutti i servizi erogati dall'ente bilaterale in conformità al presente C.C.N.L. e ai suoi Statuti e Regolamenti.

La forma di finanziamento del sistema della bilateralità è la seguente:

Contributi mensili per ciascun lavoratore in forza	Importo
A carico dei datori di lavoro: Contributo obbligatorio per 12 mensilità	0,70 % retribuzione lorda
A carico dei lavoratori: Contributo obbligatorio per 12 mensilità	0,30 % retribuzione lorda
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	1 % retribuzione lorda

In caso di mancato o parziale adempimento degli stessi gli enti bilaterali non potranno erogare le prestazioni come definite all'interno del presente CCNL. Le modalità di finanziamento del sistema della bilateralità, oltre agli ordinari strumenti di pagamento, comprendono anche le deleghe di riscossione dei contributi tramite INPS e INAIL.

#### Art. 17 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti concordano sull'opportunità di fornire l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i C.C.N.L. stipulati dalle stesse, tramite il sistema della bilateralità da loro costituito.

La società di mutuo soccorso, con la quale gli enti bilaterali stabiliscono le suddette intese di II livello, viene individuata dalle Parti in VIS Assistance SMS (p.iva n. 12725501006), la quale ha provveduto ad istituire il fondo sanitario integrativo ASPC al fine di erogare i servizi sanitari integrativi ai lavoratori delle imprese che applicano il presente CCNL. L'ente bilaterale si riserva in ogni caso di esercitare un'oculata attività di controllo e coordinamento sull'attività della società di mutuo soccorso svolta per suo conto.

Visti gli ingenti costi di erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, è previsto il solo contributo di finanziamento fisso pari ad €150,00 annuali a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore, eccetto che per i lavoratori intermittenti per i quali occorrerà versare rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra gli enti bilaterali e la Società di mutuo soccorso.

Oltre a quanto sopra previsto nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro.

L'azienda che ometta il versamento del suddetto contributo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.

Una volta concordate le apposite intese tra gli enti bilaterali e la società di mutuo soccorso, le aziende che applicheranno il presente CCNL possono iscriversi come socie della società di mutuo soccorso se intendono fruire delle prestazioni sanitarie integrative riservate ai loro dipendenti.

#### Art. 18 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

ASVO. PRO  
Viale Europa, 57 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045190615

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di costituire apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000. In mancanza le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti. Le OO.SS. concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

#### TITOLO VIII - *Formazione*

##### **Art. 19 - Formazione**

Le Parti Sociali contraenti riconoscono nella formazione e nell'addestramento professionale gli obiettivi privilegiati che le imprese debbono perseguire al fine di garantire una crescita effettiva del settore edile sia in termini di implementazione della qualità del lavoro sia di sviluppo delle capacità tecnico-produttive delle imprese. A tal fine le Organizzazioni firmatarie del presente accordo riconoscono come prioritario l'avvio di un profondo processo di adeguamento del Sistema di formazione professionale e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile, volto al perseguimento dei seguenti obiettivi: rispondere alle reali esigenze di imprese e lavoratori, governando i processi di crescita e sviluppo del settore, attraverso strumenti flessibili, articolati ed efficienti;

fornire servizi e mettere in atto interventi efficaci e misurabili per rispondere prontamente ai bisogni e fabbisogni del settore edile;

governare il mercato del lavoro ed in particolare la sua evoluzione

avere un impatto strutturale e misurabile sul tessuto produttivo.

Le anzidette finalità sono attuate attraverso l'O.P.N. E.BI.NA.IL. quale unico sistema formativo nazionale.

Ad esso è affidato il compito di:

- promuovere, erogare direttamente, attestare la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.
- promuovere, attuare e gestire progetti e iniziative di formazione anche professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle Istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali;
- svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nei confronti delle Imprese, Piccole e Medie Imprese, Lavoratori autonomi e delle rispettive Parti Sociali costituenti l'Ente Bilaterale Paritetico ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 81/2008 ess.mm.;
- promuovere attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali nonché, su richiesta delle imprese, rilasciare una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.Lgs n. 106/2009, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;
- effettuare, attraverso personale con specifiche competenze tecniche, sopralluoghi nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6 del D.lgs. n. 81/2008 e a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro. Degli esiti dei sopralluoghi viene informata la autorità di vigilanza;
- svolgere attività di consulenza e verifica nei cantieri edili per ottimizzare al meglio i livelli di sicurezza e salute;

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.aneas.it - C.F. 92033090795

ATEGA

promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione/informazione dei lavoratori, artt. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm., unitamente ai soggetti interessati alla sicurezza a vari livelli, quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), lavoratori, responsabili dei lavori e coordinatori sicurezza nei cantieri;

- collaborare alla formazione dei lavoratori e dei RLS ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.; realizzare il coordinamento e il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e l'indirizzo e monitoraggio a livello nazionale delle attività svolte dai soggetti territoriali autorizzati e supportare questi ultimi nella risoluzione di tutte quelle problematiche concernenti l'area della formazione professionale, della riqualificazione e della formazione continua;
- produrre materiali informativi di supporto sulle tematiche di sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri edili sviluppando ricerche in collaborazione con altri enti;
- effettuare studi, ricerche, raccolta ed elaborazione dati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sviluppare iniziative promozionali, anche in collaborazione e concerto con i soggetti che opereranno sui territori;
- raccogliere dati, notizie ed elaborare documenti inerenti la formazione professionale di settore, promuovendo la stesura di programmi e pubblicazioni periodiche, a carattere divulgativo e tecnico ovvero l'organizzazione di convegni e incontri di studio sulle problematiche connesse all'istruzione e alla formazione professionale nel comparto edile,
- promuovere in proprio e/o in committenza, coordinare e gestire progetti, studi e ricerche per sviluppare lo stato di conoscenza delle necessità formative nel comparto edile, in particolare relativamente alle evoluzioni produttive e alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti;
- promuovere l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- collaborare con Enti e organismi pubblici e privati che si occupano di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
- attuare in materia di formazione professionale le iniziative assunte congiuntamente tra le Parti sociali firmatarie in un quadro di politica attiva del lavoro nel settore delle costruzioni;
- promuovere e curare i rapporti generali con le Istituzioni nazionali e sovranazionali, anche a livello comunitario, in materia di programmi formativi;
- promuovere e coordinare corsi di formazione normati e non normati rivolti a tutte le figure professionali della sicurezza e per la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati;
- promuovere e coordinare la formazione di professionisti specificamente qualificati, idonei a dare applicazione alla normativa della sicurezza e igiene del lavoro e ad istruire le maestranze del settore edile e delle costruzioni;
- promuovere la diffusione, anche nei luoghi di lavoro, di materiale di informazione in materia di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
- incentivare la promozione del comparto edile al fine di avvicinare e coinvolgere giovani e lavoratori non occupati o in cerca di occupazione nel settore, anche in coordinamento con gli Enti pubblici e privati e gli Organismi competenti;
- svolgere attività di consulenza e verifica nei cantieri edili per ottimizzare al meglio i livelli di sicurezza e salute;

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO. PRO  
Viale Europa, 56 - 00144 Roma (RM)  
C.F.: 97231480582

- supportare le imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 51, comma 3), D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.;
- curare l'accesso ai luoghi di lavoro congiuntamente al RLS nel caso di infortunio grave;
- effettuare, attraverso personale con specifiche competenze tecniche, sopralluoghi nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6 del D.lgs. n. 81/2008 e a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro. Degli esiti dei sopralluoghi viene informata la autorità di vigilanza;
- chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni;
- dare comunicazione alle imprese e agli Organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLS territoriale, ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. n.81/2008;
- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST);
- promuovere l'assistenza alle imprese finalizzata alla attuazione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute; svolgere un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle imprese edili per il rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.

#### **Art. 20 - Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro**

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto alle sue competenze linguistiche, con particolare riferimento a:

concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;

rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma precedente sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle Parti Sociali.

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D. lgs. n. 81/2008 successivi. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la suddetta formazione è definita mediante l'Accordo di cui al comma precedente.

La formazione professionale e, ove previsto, l'addestramento specifico sono obbligatorie nei seguenti casi:

- costituzione di un nuovo rapporto di lavoro ovvero, in caso di un contratto di somministrazione, inizio della utilizzazione;
- assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato;
- trasferimento ovvero mutamento di mansioni;
- introduzione di nuove attrezzature di lavoro, tecnologie ovvero impiego di nuove sostanze e preparati pericolosi.

**ATECA**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**F.I.A./DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 C.F. 92033080793 - P. Iva: 03426090795  
 www.aneas.it

**ASSO.PRO**  
 Viale Europa, 15 - 00144 Roma (RM)  
 C.F. 97931480582

Alla formazione del lavoratore e dei rappresentanti provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D. Lgs n. 81/2008 e ss.mm.) ovvero da O.P.N. E.BI.NA.IL. e comunque secondo quanto previsto dalle norme di legge.

Il pagamento dei costi relativi alla formazione e riqualificazione professionale aziendale è a carico dell'impresa e comunque non può in alcun caso comportare oneri economici a carico dei lavoratori. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

I contenuti della formazione di cui al presente paragrafo comprendono:

- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I contenuti della formazione devono essere di facile accessibilità e comprensione da parte dei loro destinatari (lavoratori e loro rappresentanti) e in caso di lavoratori stranieri l'impresa è tenuta a verificare preliminarmente il loro livello di conoscenza e comprensione della lingua italiana al fine di attuare tutti quelli interventi volti a garantire l'effettivo recepimento dei contenuti formativi trasmessi, anche attraverso il ricorso a metodologie didattiche specifiche che permettano loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza dovranno essere destinatari di una specifica e adeguata formazione in materia e di appositi aggiornamenti periodici.

In via generale la formazione del lavoratore in materia di sicurezza e prevenzione è di 8 ore annue che in caso di assunzione di un lavoratore al primo impiego nel settore edile sale a 16 ore annue, da effettuarsi prima del suo effettivo inserimento lavorativo nel cantiere edile.

Al termine del percorso formativo, ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione. Resta comunque salvo che la formazione dei lavoratori deve essere ripetuta con periodicità in relazione alla insorgenza di nuovi rischi ovvero alla evoluzione dei rischi.

Formazione del RLS e RLST- Il RLS e il RLST hanno diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; principi giuridici comunitari e nazionali; aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; definizione e individuazione dei fattori di rischio; valutazione dei rischi; individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; nozioni di tecnica della comunicazione.

In particolare per gli RLST la durata dei percorsi formativi deve essere pari ad almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione e di 8 ore di aggiornamento annuale mentre per gli RLS di 32

**F.L.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F.: 97931480582

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F.: 90007130615

ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL, si rimanda alle normative in materia, vigente e futura.

### **Art. 21 - Sistema di qualificazione alla sicurezza per gli imprenditori edili**

Al fine di promuovere la qualificazione degli imprenditori edili alla loro prima esperienza nel settore ovvero di favorire l'aggiornamento degli imprenditori interessati sui temi della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, le Parti Sociali concordano sulla necessità di porre in atto specifici interventi in materia diretti alla predisposizione a favore delle imprese di appositi percorsi formativi e/o di aggiornamento periodici.

Finalità di finanziamento, modalità di svolgimento e di partecipazione ai corsi e relative eventuali misure premiali alle imprese saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti Sociali contraenti il presente CCNL.

## **TITOLO IX - Assunzione del lavoratore**

### **Art. 22 - Assunzione**

I lavoratori devono essere assunti secondo le norme di legge.

Nella lettera di assunzione, predisposta su carta intestata dell'impresa datrice di lavoro, devono essere contenuti i seguenti dati: la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato; la durata dell'eventuale periodo di prova; la categoria professionale della classificazione di cui al presente CCNL alla quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica, il titolo delle mansioni, la retribuzione iniziale; il C.C.N.L. applicato; il luogo di lavoro.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante dell'impresa datrice di lavoro e la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale sede operativa dell'impresa nonché tutti quei dati prescritti per legge. In caso di assunzione di addetto ai cantieri, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore una tessera di riconoscimento che, oltre agli elementi previsti dall'art. 18 del D. Lgs. n.81/2008, deve riportare la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione, ai sensi della Legge n. 136/2010.

La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per ricezione.

### **Art. 23 - Documenti**

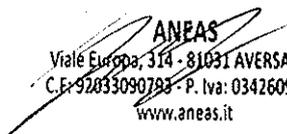
All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare:

la carta d'identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori stranieri; la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto; il codice fiscale; i prescritti documenti INPS in possesso; eventuali certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite ovvero attestanti precedenti occupazioni; la scheda professionale; la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti; altre eventuali condizioni concordate tra le parti contraenti ovvero nell'ambito della contrattazione di II livello.

Nel caso in cui il lavoratore ne sia sprovvisto, l'impresa provvederà a far munire l'operaio dei documenti di cui trattasi. E' facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non

  
ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

  
F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

  
ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

  
ASSO-PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

anteriore a tre mesi. L'impresa rilascerà al lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta.

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi. Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

L'impresa deve consegnare gratuitamente al lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, una copia del presente C.C.N.L.

#### Art. 24 - Periodo di prova

Il periodo di prova è finalizzato a consentire reciprocamente la valutazione sulla convenienza alla prosecuzione del rapporto contrattuale.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli di inquadramento	Durata periodo di prova
Quadri e Impiegati (categoria super)	non superiore a 6 mesi di calendario
Impiegati di 1a categoria	non superiore a 5 mesi di calendario
Impiegati di 2 <sup>a</sup> categ. Op. 5 livello	non superiore a 3 mesi di calendario
Assistenti tecnici di 4° livello	non superiore a 3 mesi di calendario
Impiegati di 3° livello	non superiore a 2 mesi di calendario
Impiegati di 2° e 1° livello	non superiore a 2 mesi di calendario
Operai di 4° Livello	non superiore a 35 giorni di lavoro
Operai specializzati	non superiore a 30 giorni di lavoro
Operai qualificati	non superiore a 25 giorni di lavoro
Operai comuni	non superiore a 15 giorni di lavoro

In caso di assunzione di autisti addetti alla conduzione e al funzionamento di autobetonpompe o autobetoniere, qualora si tratti di operai specializzati, il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova e quelli non in prova.

Il lavoratore che abbia già prestato servizio nella stessa impresa con le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova qualora non sia decorso un lasso di tempo tra i due rapporti di lavoro superiore al quinquennio per gli operai e ad un anno per gli impiegati.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto, previsto nella lettera di assunzione.

Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo.

Il lavoratore in prova ha infatti diritto, in caso di insorgenza di malattia, alla sospensione del periodo di prova e ad esperirlo per il tempo minimo necessario, fruendo del "mini comporta". Qualora la malattia si protragga per un periodo di tempo superiore a quello previsto per la prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso né indennità alcuna.

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**P.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETERIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica.

Durante il periodo di malattia ovvero di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non ha diritto a percepire retribuzione alcuna per i giorni non lavorati.

Durante il periodo di prova sussistono in capo alle parti contrattuali i diritti e gli obblighi previsti dal presente C.C.N.L.

Nel corso del periodo di prova ovvero al suo termine, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per volontà dall'impresa, questa è tenuta a corrispondere al lavoratore 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.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

#### **Art. 25 - Lavoratori stranieri**

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri nel settore edile, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale, con un ruolo attivo in tal senso da parte degli Enti delle Parti Sociali stipulanti.

Le Parti Sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, socio-culturali e all'integrazione socio-lavorativa di tali lavoratori, stante le ripercussioni e le relative ricadute nell'ambito del lavoro regolare, dello sfruttamento della manodopera e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare agli Enti Bilaterali Paritetici, anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica, un ruolo attivo volto a:

- attuare corsi di lingua italiana e formazione professionale specifica tenuti da, Enti pubblici, ovvero Enti di Formazione delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.;
- attuare i programmi di formazione interculturale per favorire l'integrazione e la comunicazione tra i lavoratori italiani e stranieri all'interno dell'azienda e al contempo a migliorare la gestione del personale e più in generale il funzionamento dell'intera impresa;
- promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento professionale nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri e ogni altra iniziativa che possa ritenersi utile al fine del raggiungimento di un'effettiva integrazione socio-lavorativa dei lavoratori stranieri nel luogo di lavoro e sui cantieri, quale a titolo meramente esemplificativo, la risoluzione di problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, l'alloggio, i servizi in generale;
- la razionalizzazione e le sinergie delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori stranieri;
- l'attuazione dei programmi di formazione interculturale.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'impresa, i lavoratori extracomunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione ai sensi dell'art. 38 del presente C.C.N.L.

**U.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

30  
**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 95 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

### **Art. 26 - Lavoratori portatori di handicap**

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L.

Le imprese che impiegano i suddetti lavoratori, compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale.

Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di portatori di handicap, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, una assistenza continuativa.

Le imprese si impegnano inoltre a porre in atto tutti quelli interventi diretti al superamento delle barriere architettoniche e di ogni ostacolo per il normale svolgimento dell'attività lavorativa da parte di questi lavoratori ovvero ad individuare ed attuare soluzioni alternative che ne riducano gli effetti.

### **Art. 27 - Lavoratori invalidi**

In caso di invalidità derivante da infortunio sul lavoro, le imprese si impegnano, qualora dovessero verificarsi in azienda opportunità di inserimento lavorativo idonee per il lavoratore riconosciuto invalido ma abile al lavoro, a prevedere opportuni percorsi volti a favorire il reinserimento in azienda di tali lavoratori

### **Art. 28 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro**

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari.

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

### **Art. 29 - Lavoratori tossicodipendenti**

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-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. 162/1990.

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 s'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 ovvero i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto lavorativo, non potranno superare nel loro complesso i 4 mesi.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033080793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

## TITOLO X - Classificazione del personale

### Art. 30 - Classificazione

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su sette livelli, ai quali corrispondono sette livelli retributivi di cui agli allegati "A" al presente C.C.N.L., con valori minimi tabellari mensili. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati. Resta salva ogni attribuzione di trattamenti di carattere normativo e/o economico riconosciuta al singolo lavoratore - impiegato ovvero operaio - ai sensi di legge, di contratti e accordi collettivi nazionali e territoriali.

Livelli	Categorie	Parametri
7	Quadri e impiegati (di 1a super)	200
6	impiegati di 1a	180
5	impiegati di 2a	150
4	assistenti tecnici già inquadrati in 3a e operai di 4° livello	140
3	impiegati di 3a e operai specializzati	130
2	impiegati di 4a e operai qualificati	117
1	impiegati di 4a primo impiego e operai comuni	100

### Art. 31 - Profili

Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

Qualora l'assunzione riguardi un lavoratore in possesso di un diploma di scuola media superiore in materie tecniche inerenti l'industria edile (geometra, perito commerciale o affine) questo dovrà essere inquadrato in una categoria non inferiore al 3° livello.

In presenza di un lavoratore con un diploma di laurea in ingegneria, architettura o equivalenti ovvero in materie amministrative quali giurisprudenza, economia e commercio, in giurisprudenza e similari, il suo inquadramento non potrà essere inferiore al 2° livello.

Il lavoratore è tenuto a dare comunicazione per iscritto all'impresa del titolo di studio in possesso all'atto della sua assunzione ovvero del conseguimento del titolo.

Resta salvo che i due precedenti commi trovano applicazione solo qualora i lavoratori vengano adibiti allo svolgimento di mansioni inerenti il titolo di studio in loro possesso.

Al termine del periodo di prova, gli impiegati laureati mantenuti in 2a categoria hanno diritto ad una maggiorazione del 5% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 103 mentre per gli impiegati diplomati mantenuti in 3a categoria, la suddetta maggiorazione è dell'8%.

#### 7° LIVELLO

#### IMPIEGATI DI 1a CATEGORIA SUPER

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

F.I.A.DEL - S.P.

SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA

Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailalia.it - C.F. 90045130615

ANEAS

Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92073090783 - P.Iva: 03426090795  
www.aneas.it

32

ASSO PRO

Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97981480582

In concerto con i dirigenti coordinano e gestiscono unità organizzative complesse caratterizzate da notevole complessità tecnologica e/o gestionale, rispondendo del raggiungimento degli obiettivi di piano e di budget ai quali hanno direttamente contribuito.

Rientrano nel settimo livello anche quei lavoratori che svolgono, sulla base di una consolidata e diversificata esperienza professionale pregressa, un ruolo specialistico in maniera significativa rispetto ai risultati funzionali del loro settore.

#### *Esemplificazioni*

Responsabile di grandi commesse e/o progetti;

responsabile di aree o di unità organizzative complesse;

responsabile di settori produttivi

responsabile di servizio;

analista/sistemista;

biologo, chimico, fisico, geologo, storico dell'arte, archeologo responsabile;

direttore di cantiere;

responsabile del cantiere di restauro;

bibliotecario, restauratore conservatore, demotnoantropologo, paleontologo, antropologo;

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

altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

*Lettera h.* - Il Responsabile del cantiere di restauro è un impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha le 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 lavoratori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Soprintendenze per quanto di competenza.

#### 6° LIVELLO

##### IMPIEGATI DI 1a CATEGORIA

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

#### *Esemplificazioni*

Coordinatore di impianti: appartengono alla 1a categoria gli impiegati di concetto, con le funzioni e i requisiti stabiliti per gli impiegati di 6° livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintendono e coordinano l'attività di più centrali di betonaggio.

Responsabile di restauro e di recupero archeologico: appartengono alla 1a categoria gli impiegati di concetto e tecnici che nei lavori di restauro hanno la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito

F.I.A.DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03476090795  
www.aneas.it

33

ASSO. BRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

dell'intervento e possiedono inoltre competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive, amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, curano il coordinamento dell'intervento delle diverse professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, impostano e coordinano i lavori e le professionalità del cantiere.

#### RESPONSABILE DEL CANTIERE DI RESTAURO

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

Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la Direzione lavori e le Soprintendenze per quanto di competenza.

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

#### 5° LIVELLO

Appartengono a questo livello operai, impiegati sia tecnici che amministrativi, con mansioni di concetto richiedenti iniziativa e una determinata autonomia funzionale, nell'ambito delle direttive ricevute, per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa ovvero comprovata pratica ed esperienza supportata dalle necessarie nozioni tecniche.

#### IMPIEGATI DI 2a CATEGORIA

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

#### IMPIEGATI TECNICI DI 2a CATEGORIA

##### Esemplificazioni

Analista impiegato che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico. Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni, concorda con gli utenti i documenti di input e output; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche.

Capo impianto/venditore: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale.

Disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni. Impiegati amministrativi di 2a categoria.

Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione del lavoro in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo e subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.

Tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti e allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F.: 90045130615

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090792 - P. IVA: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F.: 97931480582

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 4° livello.

Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche richieste dal lavoro in un contesto archeologico con le capacità necessarie per una attività di valutazione e di coordinamento esecutivo del lavoro di più individui.

#### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2a CATEGORIA

Impiegato che cura l'applicazione e l'integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza e assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.

Impiegato addetto agli approvvigionamenti e acquisti e 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.

#### CAPOCANTIERE DI EDILIZIA STORICA

Lavoratore altamente qualificato addetto alla gestione operativa del cantiere di restauro, all'organizzazione delle risorse umane e i materiali, all'esecuzione della contabilizzazione dei lavori, interfacciandosi con tutte le figure del cantiere. Possiede conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, con esperienza professionale pluriennale maturata sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.

#### ASSISTENTE DI CANTIERE DEL RECUPERO

Impiegato tecnico e amministrativo con mansioni di esecuzione di elaborati specialistici, di lavori in base a disegni a progetti, di misurazione e contabilizzazione tecnico-amministrativa dei lavori affidati. Previa delega, nell'ambito delle direttive impartite dalla Direzione tecnica ovvero dal proprio responsabile, ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici. Possiede esperienza pluriennale di gestione tecnico-amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione.

#### RESTAURATORE DI BENI CULTURALI

Lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate, con conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio e competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso. Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro.

Operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di "Restauratore di beni culturali".

#### 4° LIVELLO

#### ASSISTENTE TECNICO (GIÀ DI 3a CATEGORIA)

Lavoratore dotato di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva eventualmente con assegnazione di coordinamento di altri lavoratori.

#### Esemplificazioni

Programmatore EDP, impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata

**F.I.ADEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582 35

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica, predispone e controlla le compilazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

Operai altamente specializzati che dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione del tecnico di cantiere o direttore tecnico e partecipano anche alla esecuzione del lavoro con competenza e maestria.

Lavoratori altamente specializzati che prestano la propria opera con autonomia esecutiva e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle lavorazioni e direzioni cui sono addetti. Esempio: operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione e in grado di curare la messa a punto di detti macchinari.

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

Lavoratori che eseguono a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione.

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

Lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati.

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

Lavoratore che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo - organizzativa, conduce 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.

Riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario.

Addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseforme mobili per getto di travi in sito.

Addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio.

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

Tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, la assiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti.

Operatore Derrik o Blondin.

Giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e CO2 di qualità di 1a e 2a passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio.

Addetto, con carattere di continuità, al coordinamento e 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

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO. PRO  
Viale Europa 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

36

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

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.

Lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle speciali tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico.

Lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder motolivellatore e vibrofinitrici, che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste e, in autonomia, esegue compiti affidatigli dai superiori per responsabilità.

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

#### OPERATORE PER IL RESTAURO DI BENI CULTURALI

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

Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue autonomamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici.

Operatore in possesso dei requisiti minimi ai sensi di legge.

#### OPERATORE PER IL RECUPERO ARCHITETTONICO

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

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

#### 3° LIVELLO

Appartengono al 3° livello quei lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

#### *Esemplificazioni*

Impiegato d'ordine che svolge all'interno dell'impresa operazioni esecutive di tipo amministrativo (esempio: fatturazione, compilazione documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota, compilazione registro delle presenze e/osegnatore).

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

ASSO PRO  
Viale Europa, 314 - 81031 Aversa (RM)  
C.F. 97951478682

ANEAS

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. IVA: 03426090795  
www.aneas.it

37

F.I.A.D.E.L. S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Lavoratori che in via continuativa e con funzioni esecutive nei limiti delle istruzioni ricevute e senza diretta responsabilità curano calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico- amministrativa dei lavori, ovvero la compilazione delle paghe e il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali. Esempio: addetto a calcoli, impiegato alle paghe e ai contributi, addetto alla contabilità fiscale o di cantiere. Cura contratti e preventivi sempreché sotto direzione.

Disegnatore esecutivista, colui che predispone, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore.

### OPERAI SPECIALIZZATI

Per 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.

#### *Esemplificazioni*

Carpentiere in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o centine composte o casseforme per armature speciali in opere di cemento e di natanti.

Camionista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.

Addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'azienda, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvede anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio.

Muratore capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a parametro, 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.

Ferraio capace di eseguire e porre in opera su disegno, qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato.

Pontatore capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro.

Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti.

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 e precompresso.

Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni etc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, e altre opere di edilizia speciale.

Falegname: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.

Fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provveda alla posa della mina e al suo brillamento.

Imboscatore o armatore, capace di eseguire, su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera.

Minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e predispone e sorveglia l'armamento.

Cementista forzatore: capace di eseguire rilievi ornamentali o di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modello o disegno.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA 38**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASSO PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 0931480582

Stuccatore e riquadratore: capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavori in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto.

Decoratore, verniciatore: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura e chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi, dorature in fogli, scritte di insegne e filettature a mano libera.

Operaio ornataista e modellista: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatore.

Tappezziere di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari).

Pavimentatore: capace di eseguire tipi di pavimentazione in grés, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.

Posatore di rivestimenti: capace di eseguire i tipi di rivestimento in grés, vetro, ceramica, marmo, che presentino particolari capacità di esecuzione.

Parquettista: che sa posare in opera ogni tipo di parquette.

Linoleista: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno.

Vetrocementista: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.

Mosaicista: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, klinker e ceramica mosaico.

Scalpellino: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra.

Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali, di qualsiasi difficoltà (manti impermeabili in asfalto colato o malta sfaltica per coperture; manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice e cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma; manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi etc. comprese le relative opere di fissaggio e ancoraggio meccanico; esecuzione di cappe cementizie: a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolati; 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. E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, alla applicazione di vernici (riflettanti e colorate) su manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.

Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 85, spettante all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Quando le mansioni di caposquadra si esercitano su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%.

Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori. Colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori.

Motorista o meccanico o elettricista: capace di eseguire nel cantiere, anche per i lavori per l'armamento ferroviario, o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM) 9  
C.F. 97931480582

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecainfant.it - C.F. 90095150615

Autista o motoscafista meccanico: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo buldozer, scarper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle.

Macchinista di locomotiva a vapore per decauville e macchinista di rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.

Guardiafilii: 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 telefonici elettrici e segnalamento in genere.

Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie

Tesatore: linee AT-MT.

Amarragista: linee AT-MT.

Addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci.

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

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

Palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee.

Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno 5 addetti alla cucina.

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 etc.

Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, 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).

Lavoratore che nell'ambito dei lavori di ripristino consolidamento e conservazione e restauro di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse artistico storico urbanistico operi con provata esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in Enti di formazione del settore, esegue lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, restauro conservativo, recupero e bonifica di reperti murari e strutturali.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 02033000793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F. 90045130615

40

ASSOCIATO  
Viale Europa, 55 - 81031 AVERSA (RM)  
C.F. 97931480882

## 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.

### 2° LIVELLO

Appartengono al 2° livello, i lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normali capacità e qualificazione professionale per la loro esecuzione.

Lavoratori amministrativi addetti ad operazione esecutive.

#### *Esemplificazioni*

Centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale.

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con normale tirocinio.

## OPERAI QUALIFICATI

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

#### *Esemplificazioni*

Carpentiere in legno o ferro che sappia eseguire lavori propri e specifici della categoria.

Intonacatore che sappia eseguire intonaci civili, a calce, a scagliola, etc. perfettamente a livello in angoli e rigature.

Pontatore: capace di eseguire tipi di ponteggi in legno che non richiedano la capacità dell'operaio specializzato o impalcatore di servizio con elementi obbligati e predisposti, sia in ferro che in legno.

Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento in grado di provvedere a dosatura, miscelamento a caldo di asfalti colati e malte asfaltiche; eseguire manti impermeabili, mettere in opera strati termoisolanti in piano e verticali.

Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, etc.

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 sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, etc.

Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di struttura in cemento armato precompresso.

Imboscatore o armatore: capace di eseguire lavori in armamento di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature.

Minatore: capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.

Cementista per getti in cemento armato: che sappia curare i piani di lavoro.

Cementista per pietra artificiale.

Scalpellino e martellista per pietra artificiale.

Scalpellino: capace di eseguire qualsiasi lavoro di riquadratura in pietra o marmo.

Lucidatore in pietra artificiale.

Squadratore di tufo.

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**F.L. AUEL - S.I**  
**SEGRETERIA NAZIQ** LE

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

Falegname: capace di eseguire lavori di riquadratura, di riparazione e lavori normali di cantiere.

Stuccatore comune di soffitti e pareti.

Stuccatore da banco comune.

Decoratore, imbiancatore e colorista: capace di eseguire lavori di tinteggiatura e coloritura con qualsiasi prodotto e su qualsiasi superficie; e comunque lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati).

Verniciatore: capace di eseguire verniciature e filettature.

Tappezziere: capace di eseguire lavori propri della categoria con materiali diversi da quelli indicati per gli specializzati.

Vetrocementista: capace di eseguire lavori di tipo comune in vetrocemento.

Pavimentatore: capace di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà.

Parquettista: capace di eseguire pavimenti in legno di tipo comune.

Linoleista: che non abbia la capacità specifica dell'operaio specializzato.

Mosaicista: capace di eseguire pavimenti e rivestimenti a mosaico, non disegno

Asfaltista stradale: capace di eseguire getti di conglomerato per pavimentazione.

Calderaio: addetto alla dosatura e alla cottura degli asfalti anche negli impianti fissi.

Selciatore: capace di eseguire selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.

Lastricatore: capace di eseguire lastricati con pietre squadrate, curando le opportune pendenze.

Scalpellino stradale.

Addetto ai lavori di armamento ferroviario (che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori; esegue la rinalzata delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici; esegue la rinalzata delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici sia a percussione che a vibrazione; esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico; esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici; con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori; è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.

Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e capace di provvedere alla manutenzione ordinaria dell'impianto.

Saldatore: capace di eseguire lavori normali con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.

Motorista o meccanico elettricista di seconda: addetto al funzionamento e alla manutenzione dei motori, macchine e impianti; anche per i lavori dell'armamento ferroviario.

Guardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e/o inseriti in cicli di lavorazione, esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.

Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamenti in genere. mm. Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.

Addetto, nel settore di linee elettriche (installazione), alla manutenzione di officina.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO-PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97933480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaindia.it - C.F. 90085230615

Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.

Aiuto tesatore linee AT-MT.

Aiuto amarragista linee AT-MT.

Installatore: addetto alla installazione di impianti speciali telefonici, elettrici, di segnalamento in genere.

Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.

Autista o motoscafista: addetto alla conduzione della macchina capace di provvedere alla ordinaria manutenzione della stessa.

Conduttore di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.

Meccanico ed elettricista comune.

Fuochista e conduttore di generatori a vapore, motorista di seconda su natanti per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare; anche conduttore di locomobili a vapore con patente di 4° grado.

Conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari.

Fabbro di cantiere.

Lattoniere e tubista comune.

Nostromo 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.

Addetto alla potatura di piante di giardini e parchi e con conoscenza dei sistemi di innesto e simili.

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

Addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.

Addetto ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scuci-cuci).

Addetto con adeguata e certificata formazione teorica pratica ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione.

#### 1° LIVELLO

Appartengono alla categoria gli impiegati di seguito specificati.

#### Esemplificazioni

Dattilografi;

Centralinisti telefonici;

Addetti a mansioni di scritturazione e copia;

Addetti alla perforazione di schede meccanografiche e all'inserimento dati nell'elaboratore.

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

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F.: 97931480582

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F.: 90045130615

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

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

#### OPERAI COMUNI

Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni o come aiuto agli operai di livelli superiori.

Lavoratori 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 a lavori e servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni.

Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (semprech  non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui   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 specificatamente 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 sottofondigrezzi).

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

al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti gi  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 (fogli di tesserine, piastrelle di cottogres, klinker, etc.), 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, etc.;

alla tesatura con l'uso di apparecchiatura apposita di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;

alla iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;

al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, etc. nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti e 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 etc.

Addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, esportazione di carte o sbavature, spazzolature, etc.

FI.A.DEL. S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92693090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

44  
ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97981480582

Terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali di sbadacchiatura (non armamento) degli scavi e il livellamento del terreno secondo la picchiettatura.

Calcinato o calcinatolo.

Piegaferro o posature di armature di ferro in stampi preformati.

Massicciatore stradale.

Spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici.

Addetto alla pulizia e innaffiamento dei giardini.

Battitore o aiutante posatore stradale.

Spezzatore o spaccapietre o pietriscante.

Aiuto decoratore: aiuto verniciatore che esegue come aiutante o sottoguida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.

Gettatore o tubista in cemento.

Addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie.

Addetto all'uso di martelli pneumatici.

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

Aiutante posatore di pavimenti o rivestimenti o posature degli stessi in stampi preformati.

Molatore o arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.

Aiutante posature di coperture impermeabili.

Bitumatore o catramista stradale.

Canneggiatore.

Addetto ai lavori di armamento ferroviario:

colui che esegue la rinalzata 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 argani di attacco del binario o deviatoi;

colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o 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 nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;

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

Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, biocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, etc.).

Frenatore: addetto a cave di sabbia o a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.

Aiuto pontatore.

Aiutante fuochista.

Addetto a trasporti con decauville.

Addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.stecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ATADEL - S.P.A.**  
SEGRETARIA NAZIONALE

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASFO/PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

Magazziniere: l'operaio che ha in consegna i 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 o ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione.

Carrettiere, barcaiolo, battellante.

Marinaio.

Cuciniere o aiutante di cucina.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni degli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

#### AREA ARCHEOLOGICA

##### 6° LIVELLO - RESPONSABILE RECUPERO ARCHEOLOGICO

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

##### 5° LIVELLO - OPERATORE ARCHEOLOGICO

Impiegato che, in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche richieste dal lavoro in un contesto archeologico, opera in un singolo settore di scavo.

##### 4° LIVELLO - OPERAIO IN CANTIERE ARCHEOLOGICO

Lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite.

Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

##### 3° LIVELLO - 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.

##### OPERAIO DI 4° LIVELLO

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.

##### 2° LIVELLO - ROCCIAIORE

Operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali.

F.I.A. DEL S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. IVA: 03426090795  
www.aneas.it

46  
ASSO-PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:

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;

perforazioni su pareti naturali con perforatrici portali o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi;

provvede all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.

#### OPERAIO DI 3° LIVELLO

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

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

disgaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;

ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;

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

rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;

disbosco su pendii e pareti rocciose;

effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

#### LAVORATORI NEL SETTORE CALCESTRUZZO

##### COORDINATORE DI IMPIANTI DI 6° LIVELLO

Impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di 6° livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

##### CAPO IMPIANTO VENDITORE DI 5° LIVELLO

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 DI 5° LIVELLO

Impiegato che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, attende il 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 4° livello comprese le operazioni di dosatura e pesatura.

##### OPERATORE DI CENTRALE DI 4° LIVELLO

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.

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F. 900483061

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090793  
www.aneas.it

**ASSO-PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 07931480582

Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonchè alla ordinaria manutenzione dell'impianto.

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

Operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel 2° livello, provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.

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

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.

#### CAPOSQUADRA

Il lavoratore - denominato caposquadra, capo operaio, capo sciolta, caporale, altro - espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare e a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di almeno 5 operai di qualsiasi categoria o qualifica e che partecipa con essi all'esecuzione dei lavori, ha diritto a percepire per l'incarico ricoperto e limitatamente alla durata dello stesso una maggiorazione del 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 85, compreso - in caso di lavoro a cottimo - l'utile minimo contrattuale di cottimo. Non rileva ai fini dell'applicazione del precedente comma la categoria o qualifica di appartenenza del lavoratore.

Il predetto lavoratore ha in ogni caso diritto a percepire una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio qualificato, oltre alla maggiorazione del 10% di cui sopra sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 103, compreso - in caso di lavoro a cottimo - l'utile minimo contrattuale di cottimo.

Patentino per operatori di macchine complesse

I lavoratori che operano nel settore delle fondazioni e dei consolidamenti e nel settore delle indagini e perforazioni nel sottosuolo, qualora adibiti all'utilizzo di macchine complesse, devono essere in possesso di un patentino rilasciato da enti e/strutture di formazione accreditate, in conformità alle normative vigenti negli Stati Membri dell'Unione Europea.

#### **Art. 32 - Quadri**

In aderenza alla normativa vigente in materia e in particolare alla legge n. 190/ 1985, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità. L'impresa potrà procedere all'individuazione e all'inserimento nella categoria dei Quadri dei lavoratori con funzioni direttive inquadrati al 6° e 7° livello, sulla base di un'attenta valutazione professionale sia di tipo soggettivo, che prende in esame la professionalità e le attitudini del lavoratore, sia con riferimento al ruolo svolto. Per le suddette ragioni, l'appartenenza ad uno dei suddetti livelli, non determina l'automatica appartenenza alla categoria dei Quadri.

Indennità di funzione - Con decorrenza dalla data di riconoscimento della categoria, verrà riconosciuta ai lavoratori interessati una indennità di funzione nella misura minima mensile di Euro 140,00 per 13 mensilità.

Tale indennità di funzione assorbe, fino a concorrenza, eventuali indennità percepite dal lavoratore a titolo di riconoscimento della funzione e/o incarico da lui svolti con funzioni direttive fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Non sono soggette ad assorbimento quelle indennità speciali erogate dall'impresa a favore

**F.I.A. DEL - S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 900451306.

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033690793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

di quel personale non soggette a limitazioni di orario, previste dal presente C.C.N.L.. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 45, 49, 52, 53, 58, 70, 104, 110, 115, 116 e 118 del presente C.C.N.L.

A livello aziendale, le parti potranno accordarsi per un'indennità di funzione di importo maggiore rispetto a quello previsto ai precedenti commi, in riferimento ad eventuali mutamenti del ruolo svolto dal lavoratore all'interno dell'impresa.

Assicurazione - L'impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

L'impresa è inoltre tenuta ad assicurare al quadro l'assistenza legale necessaria, in caso di procedimenti civili o penali avviati nei suoi confronti, per fatti direttamente connessi allo svolgimento dell'incarico da lui ricoperto. Tale copertura può essere prevista anche tramite apposita polizza assicurativa.

Mutamento di mansioni - Ai sensi di legge, qualora l'impresa abbia proceduto all'assegnazione dell'incarico di quadro in via temporanea in assenza di una sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, trascorsi 6 mesi dall'inizio dell'esercizio in via continuativa delle funzioni di quadro, il lavoratore avrà diritto a chiedere il suo inquadramento nella categoria.

Per quanto non previsto dal presente articolo, trovano applicazione anche per i quadri le disposizioni previste dal presente C.C.N.L. per gli impiegati.

## **TITOLO XI - Mansioni lavorative**

### **Art. 33 - Mansioni promiscue**

A lavoratore adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche, l'impresa è tenuta a riconoscergli l'inquadramento nella qualifica di categoria superiore con la connessa retribuzione quando le mansioni relative a tale qualifica abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Su istanza scritta del lavoratore, trascorsi tre mesi da quanto disciplinato nel precedente comma, l'impresa è tenuta a rilasciare comunicazione scritta attestante la categoria relativa alle nuove mansioni assegnate all'istante. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti a livello di inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima categoria legale.

### **Art. 34 - Mutamento di mansioni**

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in una categoria superiore a quella nella quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto durante l'intero periodo per il quale vi resti adibito, una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per la categoria superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per oltre 2 mesi consecutivi per gli operai ovvero 3 mesi per gli impiegati, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva nella categoria superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

**ASSO. PRO** 49  
Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97981480582

Decorso il periodo di cui al comma precedente, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso.

Il passaggio di livello disciplinato dal presente articolo è riconosciuto anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore siano state ricoperte presso la stessa impresa con carattere non continuativo purché il lavoratore abbia svolto per almeno 7 mesi mansioni proprie della 1a categoria ovvero per almeno 4 mesi mansioni di altra categoria.

Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, l'impresa dovrà riconoscergli nuovamente la qualifica superiore se la permanenza nelle nuove mansioni si protragga per un lasso di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Qualora l'impiegato, a seguito del definitivo passaggio di categoria, non venga a percepire una retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% della differenza tra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e quella di nuova assegnazione, l'impresa è tenuta a riconoscergli l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione. Agli effetti del comma precedente, per retribuzione deve intendersi quella costituita dagli elementi di cui alle lettere a), b), c), d), e) dell'art. 101.

#### **Art. 35 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva**

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 della Legge n. 223/1991 che demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1° del medesimo articolo e considerato che le Parti stipulanti concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della Legge n. 223/1991, le Parti convengono che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25 comma 1 della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti dal VII° livello al II° livello.

Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

#### **Art. 36 - Assegnazione qualifica**

In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, è possibile ricorrere alla Commissione Paritetica di Garanzia di cui all'art. 74 del presente Contratto.

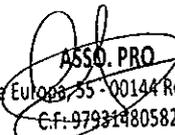
### **TITOLO XII - Orario di lavoro**

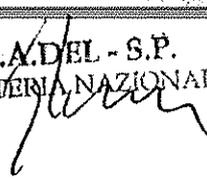
#### **Art. 37 - Orario di lavoro**

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e funzioni.

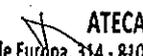
Sono pertanto ricompresi ai fini del computo dell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e ad attenersi alle disposizioni di quest'ultimo per poter fornire immediatamente l'opera in caso di necessità.

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con le eccezioni e le deroghe previste in sede di contrattazione di II° livello.

  
ASO PRO  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

  
F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

  
ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

  
ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere per gli impiegati e di 13 ore per gli operai ai sensi degli artt. 3 e 7 del D.Lgs. 66/2003, suddivise su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali.

L'impresa è tenuta a riconoscere al lavoratore le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario fissate dal presente C.C.N.L in caso di prolungamento dell'orario di lavoro oltre i termini previsti, salvo il rispetto della media annuale.

Qualora l'impresa, a fronte di obiettive esigenze tecnico-produttive che devono essere preventivamente portate conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria dello stipendio mensile.

Resta salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di recuperi.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere, trova applicazione la medesima regolamentazione dell'orario di lavoro disposta per gli operai di produzione.

Per gli operai, gli orari di lavoro da valere in diverse località, saranno concordati dalle Parti stipulanti a livello territoriale nei contratti integrativi al presente C.C.N.L.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del presente Contratto, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma del suddetto CCNL in materia di ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

In caso di lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. n. 692/1923, gli operai che vi sono addetti devono percepire le maggiorazioni stabilite dal presente CCNL all'art.39.

*Regimi orari di lavoro* - Le Parti contraenti prendono atto che gli elementi determinanti il tempo effettivo di lavoro nonché la sua organizzazione sono le ferie, i riposi annui, il lavoro straordinario, la flessibilità.

Si conviene inoltre che in sede aziendale e/o territoriale, in rapporto ad accertate necessità di carattere tecnico produttivo, possono essere concordati regimi flessibili dell'orario di lavoro settimanali e/o plurisettimanali, fatto salvo quanto disposto al quinto comma del precedente paragrafo.

In caso di comprovate esigenze connesse a fluttuazioni di mercato, ad opportunità di favorire un miglior utilizzo degli impianti e una più rapida esecuzione dei lavori ovvero a opere di pubblica utilità, gli accordi di cui al comma precedente possono essere adottati anche con riferimento ad una singola unità organizzativa.

*Affissione orario di lavoro* - Il datore di lavoro è tenuto ad esporre in un luogo di facile accesso e visibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato e l'orario e la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro. Qualora l'attività lavorativa sia esercitata all'aperto, l'affissione dell'orario dovrà avvenire presso il luogo dove viene eseguita la paga.

*Orario di lavoro dei minori* - L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata nel momento in cui il minore ha concluso il suo periodo di istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni, comunque non inferiore ai 16 anni di età.

Il lavoro deve essere svolto in condizione tali da non arrecare danno alla salute psico-fisica del minore e al suo regolare sviluppo.

I minori non possono essere adibiti ad un orario lavorativo giornaliero superiore alle 7 ore né settimanale superiore alle 35 ore. E' fatto divieto di ricorrere alle prestazioni dei lavoratori minori in orario notturno.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

### Art. 38 - Reperibilità

In virtù dell'istituto della reperibilità, il lavoratore è a disposizione della impresa per sopperire ad esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti ovvero per altre attività simili.

La reperibilità può essere oraria, giornaliera ovvero settimanale; quest'ultima non può eccedere le due settimane consecutive e più di sei giorni consecutivi.

Qualora in relazione alle condizioni organizzative del servizio, la reperibilità sia richiesta per sette giorni continuativi, il lavoratore ha diritto a fruire del giorno di riposo settimanale non effettuato durante il turno di reperibilità cumulativamente con il riposo settimanale della settimana successiva.

L'impresa che intenda utilizzare la reperibilità è tenuta a darne preventiva comunicazione alla RSA nell'ambito di un apposito incontro illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei dipendenti coinvolti e le loro professionalità.

Le imprese che ricorrono all'istituto della reperibilità, sono tenute ad incontrare con periodicità annuale la RSA al fine di verificarne l'applicazione all'interno dell'azienda, anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero e/o settimanale, con puntuale esame della tipologia dei casi, della loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore, qualora l'impresa ricorra alla reperibilità, non può rifiutarsi di essere inserito nei turni programmati, salvo non opponga un giustificato motivo anche di carattere temporaneo, che dovrà esporre all'azienda, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

L'impresa procedere all'inserimento del lavoratore in turni di reperibilità previsti sulla base di una programmazione plurimensile dandone all'interessato preavviso scritto di norma di 7 giorni, termine che può essere derogato in presenza di sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Le imprese sono tenute a garantire che il servizio di reperibilità sia ricoperto dal maggior numero di lavoratori possibile, privilegiando coloro che ne facciano espressa domanda, fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali richiesti.

I dipendenti interessati dalla reperibilità hanno diritto:

alla remunerazione delle ore di lavoro effettivo prestate durante la reperibilità;

ad un compenso specifico - di natura retributiva - per i turni di reperibilità effettivamente svolti, di cui il lavoratore beneficerà anche durante l'eventuale periodo di attesa per la chiamata da parte della impresa;

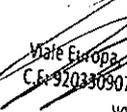
la corresponsione di maggiorazioni ai sensi del presente C.C.N.L. in caso di lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue diverse articolazioni.

Le ore di reperibilità non sono rilevanti ai fini del computo dell'orario di lavoro legale o contrattuale. Le eventuali ore straordinarie effettuate durante gli interventi in reperibilità sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore/anno.

Le Parti concordano che per i dipendenti chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, purché sia in ogni caso garantito un riposo di almeno 8 ore

 **ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

 **ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

 **ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

consecutive e una protezione appropriata, salvo restando il divieto a che tale deroga assuma carattere di strutturalità.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già esistenti.

### Art. 39 - Turni

Le Parti Sociali contraenti convengono che in sede aziendale, in presenza di riscontrate necessità di mercato ovvero comprovate necessità tecnico-organizzative e gestionali o esigenze connesse ad opere di pubblica utilità, potranno essere prevista un'organizzazione degli orari di lavoro su turnazione. In ragione delle specifiche situazioni che ne dovessero determinare il ricorso e per le unità organizzative interessate, l'impresa potrà ricorrere a turni su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri, anche continuativi.

Le suddette esigenze unitamente alla nuova organizzazione del lavoro su turnazione devono essere comunicate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) con preavviso di almeno cinque dall'effettivo avvio della turni.

In caso di turni avvicendati di 8 ore di lavoro su 5 giorni settimanali, a livello aziendale deve essere riconosciuta ai turnisti una pausa giornaliera retribuita per la consumazione del pasto.

In presenza di più turni regolari disposti su 6 giorni alla settimana, l'orario giornaliero di lavoro è previsto in 6 ore, con parità di retribuzione e assorbimento dei riposi annui di cui al presente C.C.N.L., in proporzione alla durata del lavoro a turni (1/52 dell'entità annua dei riposi per ogni settimana di lavoro a turno). Al lavoratore dovrà essere riconosciuta l'indennità per lavoro a turni prevista ai sensi dell'art 39 nella misura del 8% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85.

Qualora l'impresa decida di procedere alla turnazione dei lavoratori, è tenuta a darne preventiva comunicazione per iscritto alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, di cui al presente CCNL, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

Se la turnazione prevista è di lunga durata, la verifica di cui al precedente comma dovrà essere disposta di concerto con le OO.SS. territoriali.

Il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività secondo la turnazione che gli viene comunicata dall'impresa. Qualora vengano stabiliti turni regolari periodici e/o nastri orari per i quali sia prevista attività lavorativa anche in orario notturno, l'azienda dovrà predisporre le turnazioni in modo tale che l'orario notturno sia coperto da tutti i turnisti, salvo le deroghe previste per legge.

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono stabilite dal presente CCNL all'art. 39.

### Art. 40 - Lavori discontinui o di semplice attesa

Sono considerati lavori discontinui ovvero di semplice attesa o custodia quei lavori indicati dal R.D. n. 2657/1923 e da successivi provvedimenti, salvo venga richiesta un'applicazione assidua e continuativa per la quale si applica la disciplina generale in materia di orario di lavoro.

Per gli operai addetti a tali lavoro, il normale orario contrattuale non può superare le 50 ore settimanali salvo si tratti di guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, ovvero in caravane, baracche o similari. Per questi ultimi l'orario normale di lavoro è fissato non oltre le 60 ore settimanali.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO/PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

53

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaila.it - C.F. 90045130615

Al gruista si applica la disciplina generale in materia di orario di lavoro di cui al presente Contratto. Le ore di lavoro prestate nei limiti dei suddetti orari settimanali sono retribuite in via generale, con i minimi di paga base oraria di cui agli allegati "A" del presente C.C.N.L.

Le eventuali ore di lavoro oltre i limiti previsti al precedente comma, nel rispetto delle facoltà previste dalla vigente normativa, debbono esser compensate con la corresponsione della maggiorazione per lavoro straordinario.

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta inoltre una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione per ogni ora di servizio prestato tra le 22 ore e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista. All'operaio di produzione che durante il giorno lavora in cantiere, qualora gli venga richiesto di pernottare in cantiere con autorizzazione a dormire, l'impresa è tenuta a corrispondergli, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfettario la cui misura è di Euro 20,00 giornalieri. Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardia o custodia.

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

Tal presente disciplina trova applicazione anche nei confronti degli autisti di autobetoniere.

#### **Art. 41 - Riposi annui**

I lavoratori dipendenti hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore che assorbono i permessi individuali per le festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985.

Restando salvo a favore degli operai il trattamento economico per la festività del 4 novembre e per gli impiegati il riconoscimento, per il mese di novembre, di 1/25 della retribuzione globale di fatto dovuta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile. I permessi individuali di cui al primo comma maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui i permessi individuali di cui al comma 1 maturano in misura di un'ora ogni 24 ore.

Agli effetti di cui ai commi precedenti, vengono computate anche le ore di assenza per malattia ovvero infortunio, indennizzate dagli Istituti competenti e i permessi per congedo matrimoniale.

I permessi saranno usufruiti previa richiesta del lavoratore presentata con un congruo preavviso e la loro concessione sarà subordinata alle esigenze di lavoro e produzione.

I permessi non fruiti, dagli impiegati, in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui al presente Contratto in atto al momento della scadenza, salvo diverso accordo aziendale.

Resta salvo che tali permessi - per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui - qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possano essere goduti, col consenso del lavoratore, entro i 6 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

**F.I.ADEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

54  
**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

Per gli operai, la percentuale per i riposi annui è pari al 4,95% e viene calcolata sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85 del presente C.C.N.L.

Tale percentuale deve essere computata anche rispetto all'utile effettivo di cottimo e cottimi impropri ovvero eventuali premi di produzione.

La corresponsione della percentuale viene versata al lavoratore direttamente dall'impresa allo scadere di ciascun periodo di paga, calcolata sulla base delle ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività, ai sensi di quanto previsto dall'art. 34 e dal punto 3 dell'art. 44 del presente contratto.

Restano esclusi dal computo della suddetta percentuale:

la retribuzione e la maggiorazione per lavoro straordinario, diurno, notturno e/o festivo;

le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;

la retribuzione e la maggiorazione per lavoro straordinario diurno, notturno ovvero festivo;

la diaria e l'indennità di trasferta;

i premi ed emolumenti similari;

le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio;

l'indennità per apporto di attrezzi di lavoro.

I permessi per riposi annui non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, fermo restando quanto disposto al comma 5 del presente articolo.

In deroga alla presente disciplina, restano salvi eventuali accordi territoriali che prevedono il pagamento dei permessi per riposi annui con la retribuzione del mese di effettivo godimento dei permessi da parte del lavoratore ovvero ne prevedano la fruizione in via collettiva.

In presenza di sopravvenuto provvedimenti o accordi intervenuti a livello nazionale e/o comunitario in materia di riduzioni di orario di lavoro, le riduzioni previste dal presente CCNL saranno assorbite fino a concorrenza.

### **TITOLO XIII - Lavoro Straordinario, Festivo e Notturno**

#### **Art. 42 - Lavoro straordinario, Festivo, Notturno**

Tipologie lavoro straordinario - Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 34 del presente Contratto, pari a quaranta ore, sono considerate lavoro straordinario. Il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 250 ore/anno.

Per notturno si considerano le ore di lavoro comprese dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per festivo si considerano le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui all'art. 44 escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro;

L'impresa è tenuta a dare un preavviso al lavoratore di almeno 48 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali.

Qualora sussistano obiettive esigenze tecnico-produttive che comportino il ricorso al lavoro straordinario nella giornata del sabato, l'impresa è tenuta a darne preventiva comunicazione, per il tramite dell'Organizzazione territoriale cui aderisce, alla RSA territoriale ai fini di consentire eventuali verifiche.

ATECA  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

FI.A.DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92053090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

55  
ASSO PRO  
Viale Europa 55 - 00144 Roma (RM)  
C.E. 9792-480582

**Retribuzione** - Il lavoro straordinario notturno e festivo vengono retribuiti con le seguenti percentuali di maggiorazione, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui al Titolo XLI del presente Contratto:

Tipologia lavoro straordinario	Maggiorazione (%)
1. Lavoro straordinario diurno	35%
2. Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%
3. Lavoro festivo	45%
4. Lavoro festivo straordinario	55%
5.a. Lavoro festivo notturno	50% (per gli operai)
5.b. Lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici)	50% (per gli impiegati)
6.a. Lavoro festivo notturno straordinario	70%
7. Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	34% (per impiegati) 28% (per operai)
8. Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	10% (per impiegati) 12% (per operai)
9. Lavoro notturno da guardiano	8%
10. lavoro notturno straordinario	47% (per impiegati) 40% (per operai)
12. lavoro notturno a carattere continuativo di operai addetti alla costruzione o riparazione con lavorazioni esclusivamente in orario notturno	16%
13. Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	8%

Ai fini del calcolo della media delle 48 ore settimanali, si tiene conto di un periodo di riferimento di 6 mesi. Su base mensile un apposito prospetto riepilogativo consegnato dall'impresa al lavoratore indicherà le ore di lavoro straordinario prestate dal lavoratore e le maggiorazioni dovute; al pagamento di queste ultime l'impresa dovrà provvedere non oltre la metà del mese successivo a quello nel quale le ore di lavoro straordinario sono state prestate. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

**Disciplina per operai** - L'operaio al quale venga richiesto dall'impresa di effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere informato con un preavviso di almeno 3 giorni di calendario, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali. In questa ultima ipotesi, qualora l'impresa chieda al lavoratore che abbia già lasciato il posto di lavoro al termine della giornata lavorativa, di prestare nella medesima giornata una ulteriore prestazione straordinaria, sarà tenuta a corrispondere all'interessato un trattamento economico pari a due ore lavorative a regime normale, in caso di straordinario in orario diurno ovvero a tre ore, se si tratti di straordinario notturno.

In presenza di obiettive esigenze tecnico-produttive che comportino l'esecuzione di prestazioni lavorative a carattere straordinario nella giornata del sabato, l'impresa è tenuta a darne preventiva comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) ai fini di eventuali verifiche.

Per gli operai che lavorano ad economia le suddette percentuali devono essere calcolate sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85 mentre per i cottimisti è necessario far riferimento anche all'utile effettivo di cottimo. Le percentuali indicate ai numeri 1,3,6,10 della precedente tabella vanno applicate anche per gli operai impiegati in turni regolari avvicendati, con assorbimento delle percentuali indicate al numero 8.

Disciplina per impiegati - Con riferimento agli impiegati, devono essere corrisposte le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno nei casi disciplinati dall'art. 8 del R.D. n. 1955/1923 e dal R.D. n. 1957/1923. In caso di impiegati, il lavoro straordinario di qualsiasi tipologia deve essere preventivamente autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne abbia l'autorità all'interno dell'impresa, salvo i casi di urgenza nei quali deve essere prontamente portato a conoscenza del responsabile non appena sia possibile. Per gli impiegati le suddette percentuali debbono essere calcolate sulla quota oraria degli elementi relativi alla retribuzione base conglobale, al superminimo collettivo, al superminimo *ad personam* di merito, all'indennità di funzione Quadri, agli aumenti periodici di anzianità e ai compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato. In caso di retribuzione dell'impiegato in tutto o in parte con elementi variabili quali provvigioni ovvero interessenze, verrà presa come base la parte fissa, col minimo comunque garantito relativo agli elementi della retribuzione indicati al comma precedente, con la esclusione dei compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato.

Al dipendente di produzione che durante il giorno è presente 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, un importo la cui quantificazione è demandata alla contrattazione aziendale.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d), f) g) e i) dell'art. 101.

Nel caso in cui l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili quali provvigioni, interessenze, simili, verrà calcolata come base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui alle lettere a), d), f) g) e i) dell'art. 101.

Qualora la prestazione lavorativa straordinaria venga richiesta all'impiegato senza preavviso e in via del tutto occasionale e quest'ultimo ha già lasciato il posto di lavoro al termine del proprio orario giornaliero, l'impresa è tenuta a corrispondergli, unitamente alla maggiorazione per le ore di lavoro straordinarie prestate, un'ulteriore indennità pari alla retribuzione di 2 ore di lavoro a regime normale, se il lavoro deve svolgersi in orario diurno ovvero pari a 3 ore in caso di orario notturno.

#### **TITOLO XIV - Riposi, soste, recuperi, assenze, sospensioni e riduzioni di lavoro**

##### **Art. 43 - Riposo settimanale**

Il riposo settimanale cade di norma nella giornata di domenica e deve avere una durata non inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese e ai lavoratori del presente Contratto.

Quando nella giornata di domenica vengano svolti turni regolari e periodici di lavoro, questa sarà da considerarsi giorno lavorativo e la giornata stabilita per il riposo settimanale dovrà essere considerata quale giorno festivo.

Nel rispetto della normativa in materia di riposo settimanale, qualora il lavoratore debba prestare la propria attività nella giornata di domenica e non si tratti di turnista, dovrà essere prefissato un diverso giorno per il prescritto riposo compensativo e corrisposta una maggiorazione retributiva pari al 10%.

In caso di spostamento del giorno di riposo settimanale dalla domenica ovvero da altra giornata concordata tra le parti, l'impresa è tenuta a darne notizia al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. In mancanza del rispetto di tale termine, al lavoratore dovrà essere riconosciuta la corresponsione della maggiorazione da lavoro festivo.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

57  
**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

Salvo le prescrizioni ai sensi di legge, qualora ricorrano particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere ovvero in presenza di lavoratori impegnati in turni organizzati su sette giorni continuativi, l'impresa può disporre che il giorno di riposo settimanale sia effettuato cumulativamente in periodi ultrasettimanali non superiori a quattordici giorni. Tale decisione è subordinata alla preliminare verifica delle condizioni di attuazione con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in mancanza, con le competenti OO.SS. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L.. Il prolungamento dell'orario lavoro oltre i limiti stabiliti nel rispetto della media annuale, dà diritto al lavoratore alla corresponsione delle maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario. Il lavoratore straniero ovvero il lavoratore di credo religioso per il quale il giorno di festività non coincida con la domenica - qualora le esigenze organizzative aziendali lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, previo accordo con il datore di lavoro. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

#### **Art. 44 - Soste e recuperi**

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore qualora siano superiori nel complesso a 30 minuti nella giornata. In tal caso, l'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro ovvero in cantiere. Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'impresa e del dipendente ovvero

le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'impresa e i dipendenti.

E' altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'impresa e i lavoratori.

I suddetti prolungamenti di orario non possono superare i limiti di un'ora al giorno e devono comunque essere effettuati non oltre i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della sosta o dell'interruzione.

Qualora condizioni meteorologiche avverse costringano alla sospensione dell'esecuzione dei lavori in cantiere, l'impresa potrà chiedere al lavoratore di trattenersi in cantiere per l'intera durata della sosta, riconoscendo allo stesso le integrazioni salariali previste ai sensi di legge e dal presente C.C.N.L.

Nel caso in cui la sosta ovvero le soste superino nel loro complesso le 2 ore nella stessa giornata di permanenza in cantiere - comprese le prime due ore - al lavoratore dovrà essere riconosciuta la differenza tra il trattamento lordo di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito qualora avesse lavorato.

Qualora l'impresa adotti una ripartizione dell'orario lavorativo settimanale su 5 giorni, è riconosciuta alla stessa la facoltà di procedere al recupero delle suddette ore non lavorate nell'ambito del sesto giorno. Resta salvo il limite temporale del rispetto delle 10 ore giornaliere di lavoro.

#### **Art. 45 - Assenze**

Il lavoratore è tenuto a comunicare l'assenza entro il medesimo giorno e a giustificare la stessa entro il giorno successivo dal verificarsi dell'evento, salvo impedito da giustificato motivo, le cui ragioni devono essere presentate all'impresa appena il legittimo impedimento venga meno.

In caso di assenza ingiustificata, l'impresa può procedere alla comminazione di una multa non superiore al 10% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate, fermo restando che l'importo della suddetta sanzione non può in alcun caso superare le 3 ore di retribuzione base giornaliera.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETERIA NAZIONALE**

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P.Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO.PRO**  
Viale Europa, 53 - 00174 - ROMA  
C.F. 97981480567

Qualora l'assenza ingiustificata di prolunghi per 3 giorni consecutivi ovvero si ripeta per 3 volte nell'arco dell'anno solare il giorno seguente ad una festività ovvero per 5 volte nell'arco dell'anno, l'impresa può procedere al licenziamento del lavoratore ai sensi di quanto disposto all'art. 73 del presente C.C.N.L.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione. Qualora l'assenza sia imputabile a malattia, il lavoratore è tenuto ad ottemperare le prescrizioni previste ai sensi di legge; la medesima disciplina trova applicazione anche in caso di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore è tenuto a darne immediato avviso all'impresa.

Il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente all'impresa ogni mutamento di domicilio ovvero di residenza ai fini della propria reperibilità.

Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dagli Istituti previdenziali competenti, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade dal trattamento economico dovuto dall'impresa.

Qualora alla visita di controllo il lavoratore risulti assente senza giustificato motivo, lo stesso decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa o dalla Cassa Edile nella misura dell'intera copertura per i primi 10 giorni di malattia e nella misura del 50% per l'eventuale ulteriore periodo. Restano salvi gli eventuali giorni di ricovero ospedaliero occorsi e i giorni antecedenti ad una precedente visita di controllo, alla quale il lavoratore era presente.

Agli effetti di cui all'ottavo comma sono da considerarsi giustificati motivi per l'irreperibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificate, ogni causa di forza maggiore specificamente provata.

#### **Art. 46 - 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 alle Commissioni competenti.

Qualora le sospensioni o riduzioni di orario derivino da avverse condizioni meteorologiche, le imprese sono tenute ad erogare acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norme di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo dipendente, sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni, l'acconto di cui al precedente comma a carico dell'impresa non può superare le 150 ore di integrazioni qualora queste ultime non sia state ancora autorizzate dall'INPS. In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'INPS, l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2 della Legge n. 427/1975.

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 primo 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.

**F.E.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO. PRO.**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97951480582

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

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.

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

## TITOLO XV - Festività

### Art. 47 - Festività

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale. Inoltre sono

le seguenti festività:

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 l'impresa.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al presente articolo, sarà concordato dalle OO.SS. territoriali un giorno sostitutivo.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere, trova applicazione il calendario festivo disposto per gli operai e qualora da ciò discenda l'impossibilità di godere delle suindicate festività, in tutto o in parte, avranno diritto a giorni sostitutivi delle festività non godute.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui al numero 3., agli impiegati è dovuto una quota giornaliera aggiuntiva alla normale retribuzione di fatto determinato il cui importo si determina dividendo la retribuzione mensile per 25.

Per le festività di cui ai suddetti numeri 2. e 3., il trattamento economico è corrisposto dall'impresa al dipendente, a norma di legge, nella misura di 8 ore della retribuzione di cui all'art. 85.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 260/1949 e dell'art. 2 della Legge n. 90/1954 nonché per le norme contrattuali, il trattamento economico per le festività di cui al numero 3. è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

Sul trattamento predetto vanno computate tutte le contribuzioni dovute alla Cassa Edile Nazionale. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 ore o 60 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci e dodici ore.

A norma di legge il trattamento economico per le festività di cui al suddetto numero 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.

Resta fermo ai sensi di legge che il suddetto trattamento economico debba essere riconosciuto al lavoratore anche in presenza di sospensione del lavoro per cause a lui non imputabili, salvo, in caso di festività religiose, la suddetta sospensione non perduri da oltre 14 giorni.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi sopra elencati, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui al presente articolo.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO PRO  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

60  
ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailalia.it - C.F. 90045130615

Resta salvo quanto disposto all'articolo 40 del presente Contratto.

Festività sopresse - 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 all'art. 85 mentre per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione. A favore degli impiegati il trattamento economico per la festività del 4 novembre sarà nella misura di 1/25 della retribuzione globale di fatto dovuta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile da corrispondersi nel mese di novembre.

## TITOLO XVI - Ferie

### Art. 48 - Ferie

La durata annuale delle ferie è fissata in quattro settimane di calendario, ovvero in 160 ore, nelle quali non rientrano i giorni festivi di cui al numero 3. dell'articolo precedente.

Al lavoratore che non abbia maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.

Godimento delle ferie - Le ferie sono irrinunciabili e vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione.

Qualora per imprescindibili esigenze organizzative e/o produttive dell'impresa, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui, le ferie non vengano godute - in tutto o in parte - nell'anno di maturazione, potranno essere godute entro 6 mesi successivi al termine di tale anno.

Qualora allo scadere dei suddetti 6 mesi il lavoratore non abbia ancora goduto le ferie arretrate, l'impresa dovrà corrispondergli una indennità equivalente al trattamento economico che gli sarebbe spettato se fosse andato in ferie. Tale indennità deve essergli corrisposta nelle spettanze del mese successivo rispetto al termine di cui al precedente comma e in caso di ritardo dovranno essere applicati gli interessi moratori nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo ed è disposto di comune accordo tra le parti sulla base delle esigenze di lavoro, di norma contemporaneamente per cantiere, per squadra ovvero individualmente nel caso di operai.

Rispetto agli impiegati, è possibile un eventuale frazionamento delle ferie su accordo dalle parti: in tal caso 5 giorni lavorativi goduti a titolo di ferie equivalgono a 1 settimana di ferie quando l'orario normale di lavoro è distribuito su 5 giorni mentre se è su 6 giorni, ad 1 settimana di ferie corrispondono 6 giorni lavorativi goduti.

Qualora il periodo di prova termini con l'assunzione del lavoratore, questi ha diritto a godere di tanti 12simi di ferie quanti sono i mesi di lavoro prestati presso l'impresa in prova.

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

Sospensione ferie - La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto del lavoratore alle ferie maturate.

In caso di malattia durante il godimento delle ferie, queste rimangono sospese quando:

la malattia comporti ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni;

la malattia ha avuto una prognosi superiore a 10 giorni di calendario.

ASSO PRO  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90085130615

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni aziendali in materia.

Richiamo in servizio - Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'azienda i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno dalla località di ferie. Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.

Qualora il periodo di ferie sia già stato concordato tra le parti ma a causa di esigenze di servizio il lavoratore si veda costretto a rimandarle, l'impresa è tenuta a rimborsargli eventuali anticipi da quest'ultimo versati per l'organizzazione delle proprie ferie, dietro regolare presentazione della relativa attestazione di spesa.

La quota giornaliera da corrispondere al lavoratore in caso di ferie non godute, è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile di cui all'allegato "A" parte integrante del presente Contratto.

Rientro nel paese di origine - Il lavoratore straniero, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative dell'impresa presso la quale presta servizio, può concordare col datore di lavoro la fruizione continuativa delle ferie e dei riposi annui per il rientro temporaneo nel proprio paese di origine. In tale caso, i riposi annui non saranno corrisposti alla scadenza di ciascun periodo di paga ma con la retribuzione del mese di loro effettiva fruizione, salvo che per sopravvenute esigenze organizzativo/produttive dell'impresa ovvero per problemi personali del lavoratore straniero non vengano goduti, dovendosi pertanto procedere al pagamento cumulativo dei riposi annui accantonati, in occasione della prima scadenza di paga utile. Resta salva anche nei suoi confronti l'obbligo all'osservanza dei periodi collettivi di fruizione delle ferie e delle riduzioni d'orario stabilite per le aziende o per i cantieri. La suddetta fruizione, fatte salve le limitazioni di cui al precedente comma, potrà essere richiesta anche durante il periodo estivo o invernale di chiusura dell'impresa o del cantiere.

Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie, saranno oggetto degli accordi integrativi locali.

Il suddetto criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90049130615

## TITOLO XVII - *Permessi e congedi*

### Art. 49 - *Permessi straordinari retribuiti*

Le Parti sociali firmatarie convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti in occasione degli eventi sotto elencati:

Eventi	Giorni
Matrimonio di un figlio	1 giorno
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
Decesso di un parente entro il 2 grado, in via linea o collaterale, anche del proprio coniuge ovvero del convivente da almeno 2 anni risultante da	3 giorni

Donatore di midollo osseo - Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

Disgrazia familiare o calamità naturale - In caso di comprovata disgrazia familiare con legami di stretto vincolo di parentela entro il 2° grado ovvero di grave calamità naturale, il lavoratore può chiedere all'impresa di godere di un congedo straordinario retribuito - non superiore a cinque giorni di calendario - strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza e alla natura dell'evento che lo ha determinato.

A seguito di eventi determinati da casi di forza maggiore, eventuali permessi retribuiti goduti dal lavoratore dipendente verranno dedotti dai riposi ovvero dalle ferie annuali, disciplinate ai sensi del presente C.C.N.L.

#### **Art. 50 - Permessi per studio**

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze edili, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per implementare il loro rendimento nella produzione.

Le Parti convengono che vengano riconosciuti ai dipendenti non in prova permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio e di formazione:

Diritto allo studio: riconosciuto il diritto alla frequenza di corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti di durata non inferiore a 250 ore di insegnamento effettivo. Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti nella misura di 150 ore in un triennio, utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Per poter fruire dei permessi di cui al precedente comma il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

La suddetta disciplina trova applicazione nelle imprese che occupano almeno 8 dipendenti, con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di formazione professionale.

Il lavoratore interessato è tenuto a presentare apposita domanda scritta all'impresa con l'indicazione del corso al quale intende iscriversi, l'istituto erogante, la durata e fornirà il certificato di iscrizione che gli verrà rilasciato dall'Istituto scolastico.

Con cadenza mensile il lavoratore presenterà all'impresa la documentazione necessaria comprovante la frequenza al corso e al suo termine l'eventuale attestato di frequenza il diploma conseguito.

In presenza di periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore impegnato a frequentare i corsi di cui al presente paragrafo, conserva il diritto alle integrazioni salariali previste a norma di legge e non gli dovranno pertanto essere corrisposti dall'impresa i permessi retribuiti di cui al secondo comma.

Formazione professionale: i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

#### **Art. 51 - Congedi parentali**

Per la disciplina dei congedi parentali si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia.

#### **Art. 52 - Congedo matrimoniale**

Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 9703400793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO/PKO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 85 - se operaio - o all'art. 101- se impiegato- del presente Contratto.

In riferimento agli operai, sulle ore di congedo matrimoniale retribuite andrà computata anche la percentuale del 18,5% relativa agli accantonamenti presso la Cassa Edile Nazionale per ferie e gratifica natalizia e del 4,95% relativo L'impresa è tenuta ad anticipare all'operaio la somma corrispondente alle giornate di congedo che gli spettano ai sensi del comma 1, previo l'espletamento da parte dell'interessato di tutte le formalità prescritte in materia dall'INAIL; l'impresa ha diritto a recuperare dall'Istituto suddetto la quota che la legge stabilisce a suo carico.

#### Art. 53 - Permessi

Al lavoratore che ne faccia richiesta per giustificati motivi, possono essere riconosciuti brevi permessi, salvo restando in facoltà dell'impresa decidere in merito al pagamento o meno della retribuzione in riferimento al periodo di assenza dal lavoro.

### TITOLO XVIII - Indennità

#### Art. 54 - Indennità per personale viaggiante

Al personale viaggiante costretto per ragioni di servizio al pernottare fuori sede deve essere corrisposto un rimborso a piè di lista relativo alle spese di alloggio (per un importo massimo giornaliero di Euro 60,00) unitamente ad una diaria giornaliera pari ad € 46,48 per l'Italia ed ad Euro 77, 47 per l'estero.

#### Art. 55 - Indennità per lavori in galleria

Al personale addetto ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Associazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza entro i valori massimi sotto indicati:

Tipologia lavorazioni in galleria	Indennità (%)
a) Per il personale addetto al fronte di perforazione di avanzamento o allargamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio.	46%
b) Per il personale addetto ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifiniture 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.	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.	18%

Le percentuali indicate dalla suddetta tabella si applicano:  
per gli operai, sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 85;

FI.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 82033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

64

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailta.it - C.F. 90045130615

per gli operai a cottimo, sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 85 e sul minimo contrattuale di cottimo;

Per gli impiegati, sugli elementi della retribuzione previsti all'art. 101 del presente Contratto.

In presenza di lavorazioni in galleria in condizioni di eccezionale disagio - quali a titolo meramente esemplificativo la presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli addetti ai lavori, gallerie di sezioni particolarmente ristrette o con fronte di avanzamento distante oltre 1 chilometro dall'imbocco ovvero gallerie o pozzi collegati dal basso in alto con pendenza superiore al 60% - è riconosciuta alle parti direttamente interessate la facoltà di rivolgersi alle OO.SS. territoriali competenti aderenti alle Associazioni stipulanti per determinare una ulteriore indennità non superiore al 20%.

Nel caso in cui sussistano in concomitanza più condizioni di disagio di cui al precedente comma ovvero il fronte di avanzamento superi i 5 chilometri dall'imbocco, le suddette OO.SS. potranno innalzare l'indennità aggiuntiva fino al 30%.

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera in galleria, a titolo continuativo e nelle medesime condizioni lavorative degli operai spetta lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai C.C.N.L. da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 101 del presente Contratto.

Le suddette indennità sono assorbite da ulteriori indennità eventualmente corrisposte per lo stesso titolo e da superminimi in atto, salvo non sia riconosciuti a titolo di merito o per altri motivi specifici. Resta salvo quanto previsto dal Titolo XLIII del presente Contratto

#### Art. 56 - Indennità per lavori in alta montagna e in cassoni ad aria compressa

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto al lavoro in alta montagna ovvero in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella:

Lavori in alta montagna o in cassoni ad aria compressa	Indennità (%)
Lavori in alta montagna eseguiti da 750 a 1000 metri di altitudine	7%
Lavori in alta montagna eseguiti oltre i 1000 metri di altitudine	10%
Lavori da 0 fino a 10 metri	54%
Lavori da oltre 10 fino a 16 metri	72%
Lavori da oltre 16 fino a 22 metri	120%
Lavori oltre i 22 metri	180%

Agli effetti dell'indennità da corrispondere per i lavori in cassoni ad aria compressa, la pressione indicata in atmosfera dal manometro applicato sui cassoni si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in eccesso ovvero in difetto, sino al 15% da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

Nel caso di lavori in alta montagna, al lavoratore - operaio ovvero impiegato - deve essere garantito da parte dell'impresa il vitto e l'alloggio, ai sensi della disciplina prevista da presente Contratto.

Le percentuali indicate dalla suddetta tabella si applicano:

per gli operai, sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 85;

per gli operai a cottimo, sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 85 e sul minimo contrattuale di cottimo;

ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

F.I.A. DEL - C.R.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Per gli impiegati, sugli elementi della retribuzione previsti all'art. 101 del presente Contratto.

Tali indennità sono assorbite da ulteriori indennità eventualmente corrisposte per lo stesso titolo e da superminimi in atto, salvo non sia riconosciuti a titolo di merito o per altri motivi specifici.

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera in galleria, a titolo continuativo e nelle medesime condizioni lavorative degli operai spetta lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai C.C.N.L. da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 101 del presente Contratto.

Resta salvo quanto previsto dal Titolo XLIII del presente Contratto.

#### **Art. 57 - Indennità per lavori in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio**

Qualora il lavoratore, impiegato ovvero operaio, sia comandato a svolgere la propria attività lavorativa, in via continuativa, in un luogo all'interno di una zona dove vi sia il grave rischio di contrarre epidemie ovvero contagio, deve essergli corrisposta una indennità nella misura dell'8,50% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 83.

Beneficiano dell'indennità di cui al comma precedente, esclusivamente quei lavoratori che, destinati ad una zona di grave rischio di epidemia ovvero contagio, provengono da aree sicure.

L'indennità è inoltre riconosciuta a favore di quei lavoratori che già comandati in un'area di cui al primo comma, vengano successivamente trasferiti in una diversa località, anch'essa all'interno di un'area dove vi è il grave rischio di epidemie ovvero contagio.

Resta fermo che la suddetta indennità debba essere corrisposta al lavoratore anche quando questi, risolto un precedente rapporto di lavoro presso un'azienda edile operante in una zona di cui al primo comma, venga assunto sul posto, entro un breve lasso di tempo, presso una nuova impresa edile.

Le località da considerarsi zone a grave rischio di contagio, epidemie ovvero zone malariche sono quelle indicate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e/o dalle competenti Autorità Sanitarie italiane (Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità, etc) ovvero quelle straniere, sia a livello centrale sia locale, nei territori dove l'impresa opera.

Resta salvo quanto previsto dal Titolo XLIII del presente Contratto

#### **Art. 58 - Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 cod. civ., al coniuge e ai figli; fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche a favore dei parenti entro il terzo grado e degli affini entro il secondo grado qualora conviventi con lavoratore al momento del suo decesso.

Nel caso in cui ricorrano più beneficiari e non venga raggiunto un accordo, la ripartizione delle indennità dovrà essere disposta sulla base del bisogno di ciascuno.

Ogni patto anteriore alla morte del lavoratore relativo all'attribuzione e alla ripartizione della indennità è nullo ai sensi di legge.

#### **Art. 59 - Alloggiamenti e cucine**

ASSO. PRO  
Viale Europa, 314 - 81031 Aversa (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033030793 - P. IVA: 03426090795  
www.aneas.it

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 di eventuali regolamento di igiene, i 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 dipendenti, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio nonché un cuciniere per ogni 50 dipendenti che consumano i pasti. La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa. Quest'ultima 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 ai lavoratori operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura. La composizione e il prezzo dei pasti sono controllati da una Commissione aziendale di tre lavoratori da nominarsi su turnazione tra tutti ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

#### **Art. 60 - Mense aziendali**

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

#### **TITOLO XIX - Premio di fedeltà**

##### **Art. 61 - Premio di fedeltà**

Al lavoratore dipendente - impiegato o operaio - che abbia maturato presso la stessa impresa una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di venti anni, verrà corrisposto a titolo di premio fedeltà un contributo mensile pari ad Euro 150,00 lordi riparametrati. La suddetta erogazione decorrerà a partire dalla paga relativa al mese in cui cade l'anniversario del ventennale dalla data di assunzione.

Resta salvo che non verranno computati nei vent'anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare ovvero simili.

#### **TITOLO XX - Igiene e ambiente di lavoro**

##### **Art. 62 - Igiene e ambiente di lavoro**

Le Parti Sociali contraenti il presente C.C.N.L. al fine di favorire la predisposizione e il mantenimento nei luoghi di lavoro di idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie, fanno obbligo alle imprese di mettere a disposizione dei dipendenti occupati nei cantieri:

servizi igienico-sanitari con acqua corrente;

un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi freddi;

un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;

uno scaldavivande.

In considerazione della natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti 2) e 3) del precedente comma possono essere predisposte anche con l'impiego di baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili ovvero ogni

**F.I.A. DEL - S.P.**  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASCO-PRO  
Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97981480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 91033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

altro elemento provvisoriale idoneo. In caso di cantieri di ridotte dimensioni, le suddette misure potranno inoltre essere allestite all'interno di un unico locale, purché diviso in diversi spazi.

Le OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni firmatarie dovranno stabilire in caso di cantieri autonomi il numero minimo dei dipendenti oltre il quale l'impresa artigiana provvederà a mettere a disposizione dei lavoratori le misure di cui al primo comma, nel pieno rispetto di quanto prescritto in materia ai sensi di legge.

L'impresa è tenuta ad apprestare le suddette misure entro il termine di 15 giorni lavorativi dall'avvio nel cantiere delle lavorazioni, salvo il cantiere non debba avere una specifica

localizzazione e non ostino condizioni obiettive, anche in relazione alla durata del cantiere. In tal caso, è lasciata facoltà all'impresa di predisporre le suddette misure in comune con altre imprese. Videoterminali - Per i lavoratori addetti ai videoterminali, i controlli sanitari dovranno essere programmati sulla base delle prescrizioni disposte ai sensi di legge.

Per ciascun lavoratore verrà previsto a cura dell'impresa un apposito libretto sanitario e di rischio individuale, nel quale saranno registrati i seguenti dati analitici:

visite periodiche effettuate dall'impresa in ottemperanza agli obblighi di legge;

eventuali visite mediche di assunzione;

controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali ai sensi dell'art. 5 comma 2 della Legge n. 300/1970;

visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici e Istituti specializzati di diritto ai sensi dell'art. 5 comma 3 della Legge n. 300/1970.

Per i lavoratori addetti ai videoterminali, i controlli sanitari dovranno essere programmati sulla base delle prescrizioni disposte ai sensi di legge.

Libretto sanitario - Per ciascun lavoratore verrà previsto a cura dell'impresa un apposito libretto sanitario e di rischio individuale, nel quale saranno registrati i seguenti dati analitici:

eventuali visite mediche di assunzione;

specializzati di diritto ai sensi di legge;

assenze per malattie e infortuni;

infortuni sul lavoro;

malattie professionali;

controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali ai sensi di legge;

visite periodiche effettuate dall'impresa in ottemperanza agli obblighi di legge;

visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici e Istituti.

Tale libretto verrà realizzato sulla base di un modello comune a tutte le imprese edili, predisposto dalle OO.SS. Nazionali firmatarie il presente C.C.N.L.

Spetterà all'organismo paritetico fissare criteri e modalità per l'annotazione dei dati sul libretto, per la sua tenuta, riconsegna ovvero sostituzione in caso di smarrimento o furto.

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**N.A. DEL S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 9203308193 - P.Iva: 03426090795  
www.aneas.it

68

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

## TITOLO XXI - Tutela maternità e paternità

### Art. 63 - Maternità e paternità del lavoratore

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.

La dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936.

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

per controlli prenatali;

per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

per tre mesi dopo il parto;

per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso. La dipendente ha inoltre facoltà di prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della

S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo. Inoltre ha la facoltà di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione *postpartum*.

Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari al 100% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è



## **TITOLO XXIII - Contratto di lavoro a tempo determinato**

### **Art. 65 - Contratto a tempo determinato**

Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto riportate nell'allegato n° 1.

## **TITOLO XXIV - Contratto di apprendistato**

### **Art. 66 - Apprendistato**

Il D.Lgs. n. 81/2015 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato prevedendo tre tipologie:

- l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione superiore;
- l'apprendistato professionalizzante;
- l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni dell'Allegato n. 2 che è parte integrante del presente contratto.

## **TITOLO XXV - Contratto di somministrazione di lavoro**

### **Art. 67 - Somministrazione di lavoro**

Il contratto di somministrazione di lavoro ai sensi del capo V del Dls 81/2015 è il contratto, a tempo determinato o indeterminato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del dlgs 276/2003 mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di lavoro è regolamentato dalle norme di legge e da quelle contenute nell'allegato n° 3 al presente contratto.

## **TITOLO XXVI - Distacco temporaneo**

### **Art. 68 - Distacco del lavoratore**

Nel caso in cui l'impresa partecipi ad una società consortile, potrà disporre il distacco dei propri lavoratori presso la società consortile medesima.

Fermo restando le disposizioni di legge, l'impresa può procedere al distacco temporaneo del lavoratore presso una diversa impresa edile qualora sussista un interesse economico produttivo. Il distacco è subordinato al consenso del lavoratore che dovrà essere adibito presso l'impresa distaccataria a mansioni equivalenti a quelle ricoperte nell'impresa distaccante.

Durante il periodo di distacco, resta pienamente in atto il rapporto contrattuale tra impresa distaccante e lavoratore ma quest'ultimo è tenuto ad adempiere le proprie obbligazioni lavorative nei confronti dell'impresa distaccataria.

L'impresa distaccante è tenuta a dare comunicazione alla Cassa Edile circa la nuova posizione assunta dai lavoratori distaccati presso l'impresa distaccataria.

**FI.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ASSO. PRO**  
Viale Europa 45 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97951480582

**ANEAS**  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

## **TITOLO XXVII - Corresponsione della retribuzione e TFR**

### **Art. 69 - Aliquota oraria**

L'aliquota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali di determina dividendo l'importo mensile degli elementi stessi per 173 e, nel caso di lavoratori con mansioni discontinue, per 195.

### **Art. 70 - Corresponsione della retribuzione**

Ai fini della determinazione della retribuzione, l'impresa è tenuta a prendere in considerazione gli elementi indicati all'art. 85 in riferimento agli operai e quelli previsti all'art. 101 per gli impiegati.

Il pagamento della retribuzione, con contestuale consegna nelle mani del lavoratore di busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni prescritte dalla legge, deve avvenire:

per gli operai: settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente ovvero mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative;

per gli impiegati: l'ultimo giorno lavorativo di ogni mese.

Qualora la paga non avvenga settimanalmente, l'operaio potrà chiedere che gli vengano corrisposti acconti settimanali, non inferiori al 90% della retribuzione e degli assegni familiari maturati. In tutti le ipotesi di cui al punto 1., la corresponsione del saldo deve comunque essere effettuata entro le 2 settimane di calendario dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Il pagamento della retribuzione di norma deve avvenire immediatamente dopo il termine dell'orario di lavoro ovvero durante i periodi di sosta giornaliera, secondo quanto stabilito a livello aziendale.

Nel caso in cui il pagamento venga effettuato in località diversa dal cantiere, al lavoratore dovrà essere concesso di terminare il lavoro in modo da potersi trovare nel luogo in cui si effettua la paga al momento prescritto per la cessazione del suo normale orario di lavoro.

Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento dei lavoratori:

l'operaio, qualora siano scaduti i termini di cui al comma precedente, ha diritto a risolvere il contratto di lavoro e a godere del trattamento previsto in caso di licenziamento e all'indennità di mancato preavviso. Resta salvo che qualora sussistano comprovati casi, le Associazioni territoriali datoriali e dei lavoratori possono accordarsi per prevedere una proroga ai suddetti termini.

per gli impiegati, qualora siano trascorsi dieci giorni di calendario dalla data prevista per il pagamento della retribuzione mensile, inizieranno a decorrere a carico dell'impresa gli interessi moratori nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto. Qualora il ritardo dovesse superare i 30 giorni, l'operaio potrà recedere dal rapporto lavorativo con diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e di anzianità, previste per il 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 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Resta salva la facoltà di stabilire a livello aziendale la corresponsione a favore degli operai degli stipendi con cadenza quattordicinale ovvero quindicinale.

**FI.ADEL - S.P.**  
**SEGRETERIA NAZIONALE**

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F.: 97931480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 814 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 82033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

72

**ATECA**  
Viale Europa, 814 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecattalia.it - C.F.: 90045130615

### Art. 71 - Reclami sulla busta paga

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento, fermo restando i casi di vizi del consenso disciplinati ai sensi di leggi.

Stante le caratteristiche dell'industria edile e l'eventualità che l'organizzazione del cantiere si smobiliti interamente al completamento dei lavori, il lavoratore che abbia da presentare all'impresa reclami inerenti la retribuzione ovvero il rapporto di lavoro intercorso, è tenuto a pena di decadenza a procedere entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro stesso. Resta salvo quanto disposto ai sensi di legge e dall'art. 2113 cod. civ. e successive modifiche.

### Art. 72 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è regolato dalla Legge n. 297/1982. 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.

Le Parti stipulanti concordano che ai fini del calcolo del TFR si debbano prendere in considerazione esclusivamente i seguenti elementi della retribuzione annua:

Per gli impiegati	Per gli operai
Minimo di paga base	Minimo di paga base
Indennità di contingenza	Indennità di contingenza
Indennità territoriale di settore	Indennità territoriale di settore
Elemento Economico Territoriale (E.E.T.) o Elemento Variabile Territoriale (E.V.T.)	Elemento Economico Territoriale (E.E.T.) o Elemento Variabile Territoriale
Premio di produzione	Superminimi <i>ad personam</i> ovvero collettivi
Scatti periodici di anzianità	Scatti periodici di anzianità
Superminimi <i>ad personam</i> ovvero collettivi	Riposi annui ai sensi del presente C.C.N.L.
Riposi annui	Accantonamenti presso la Cassa Edile ai sensi del presente C.C.N.L.
Tredicesima mensilità	Utile di cottimo e con cottimo
Premi annui	Indennità sostitutiva di mensa
Indennità di funzione per il quadro	Premio di fedeltà
Indennità sostitutiva di mensa	Indennità di trasporto
Premio di fedeltà	Indennità per lavori in alta montagna
Indennità di trasporto	Indennità per i lavori dell'armamento ferroviario
Indennità per lavori in alta montagna	Indennità per lavori speciali disagiati
Indennità per lavoro in galleria	Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche
Indennità a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario	Indennità per lavori marittimi

Nel caso in cui l'impiegato provenga dalla categoria operaia e tale passaggio sia avvenuto successivamente al 31 maggio 1973, a tale lavoratore spetta, per ciascun anno di servizio prestato come operaio, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per 12simi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi della retribuzione comprensivi anche delle provvigioni, dei premi di produzione, delle partecipazioni agli utili e ai prodotti e di ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 a seguire.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con provvigioni ovvero premi di produzione o partecipazioni, il TFR deve essere determinato sulla media degli emolumenti degli ultimi 3 anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Resta salva la facoltà dell'impresa, salvo espresso accordo contrario siglato dalle parti, di dedurre dal TFR dovuto al lavoratore al termine del loro rapporto lavorativo quanto l'impiegato percepisce in conseguenza della risoluzione del contratto in riferimento ad eventuali atti di previdenza predisposti dall'impresa stessa (quali Casse pensioni, previdenziali, assicurazioni varie) compiuti dall'impresa. Non può essere al contrario ammessa detrazione alcuna in riferimento all'indennità in caso di morte, ai sensi del presente C.C.N.L..

Per quanto non disciplinato dal presente CCNL valgono le norme di legge vigenti in materia

## **TITOLO XXVIII - Retribuzione minimo imponibile**

### **Art. 73 - Retribuzione minimo imponibile**

I contributi devono essere versati su una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dal presente Contratto.

In relazione all'orario contrattuale, fermo restando il generale ragguaglio a quaranta ore settimanali, è normale orario di lavoro anche quello stabilito dai contratti aziendali in attuazione delle norme del presente contratto che demanda alle RSA di distribuire l'orario non uniforme nell'anno.

Il limite minimo di ore settimanali previsto dall'art. 29 del D.L. n. 244/1995 deve ritenersi raggiunto anche per l'effetto del computo del lavoro supplementare o straordinario prestato nel corso della settimana.

Per il computo della retribuzione "figurativa" per il calcolo dei contributi in mancanza di prestazione lavorativa per causali non deducibili vanno considerate le voci retributive aventi carattere di obbligatorietà e continuità. Le uniche clausole ammesse per la riduzione del minimo imponibile contributivo sono:

- malattia;
- infortunio;
- sciopero;
- sospensione del lavoro;
- cassa integrazione;
- assunzione o licenziamento durante la settimana;
- altri elementi indennizzanti (a titolo esemplificativo donazione sangue, etc.) o per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso la Cassa Edile.

Le ulteriori cause per non applicare la c.d. contribuzione virtuale si possono riassumere:

aspettative e altre cause di sospensione legale o contrattuale dell'attività lavorativa;

aspettativa per motivi privati;

giorni di assenza non giustificati, se sanzionati;

giorni di sospensione per sanzioni disciplinari;

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ASSO.PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 9203090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

provvedimenti restrittivi della libertà personale;

periodo di malattia eccedenti quelli indennizzati o integrati per i quali viene mantenuta la conservazione del posto di lavoro;

contratto part-time: in questo caso la contribuzione dovrà essere assolta rispetto all'orario di lavoro contrattualmente praticato;

permessi individuali non retribuiti nel limite massimo di 40 ore annue;

eventuali anticipazioni di somme corrispondenti agli importi della Cassa Integrazione Guadagni;

periodi di assenza dal lavoro per ferie collettive per i lavoratori che non le hanno maturate;

periodo di assenza per frequenza di corsi di formazione professionale non retribuiti dal datore di lavoro.

## **TITOLO XXIX - Doveri e condotta del lavoratore**

### **Art. 74 - Doveri del lavoratore**

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze dell'impresa e nel rispetto dei doveri di diligenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

- collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartite dall'impresa per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;
- rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro dal cantiere o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;
- mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro degli institori o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; vigilare sull'opera degli apprendisti in modo tale che seguano le proprie mansioni od opere secondo le regole della migliore tecnica. Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;
- con particolare riguardo agli automezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza imperizia ed imprudenza o per violazione delle norme del codice della strada. Le sanzioni amministrative comminate a seguito di infrazioni stradali si presumono a carico del lavoratore che era alla guida dell'automezzo al momento dell'infrazione, salvo non si dia prova della responsabilità personale di un

unico lavoratore nel qual caso si riterranno solidalmente responsabili tra tutti coloro che appartenevano alla squadra che ha utilizzato il mezzo di trasporto;

- avere cura dei beni strumentali affidati; eventuali compere di materiali o attrezzature devono essere concordate preventivamente con il datore di lavoro previa restituzione dell'attrezzo usurato o non più utile. Alle compere non può che procedervi il capo squadra. Agli utensili, macchine ed attrezzi comunque denominati non possono essere fatte modifiche od aggiunte comunque denominate, se non previa autorizzazione del datore di lavoro. Gli strumenti di lavoro, salvo che ciò sia impossibile od eccessivamente gravoso, devono essere depositati nei locali o nei mezzi aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione di questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;

- comunicare all'impresa la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

- tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antiinfortunistica. Il mancato rispetto anche di una sola delle norme in materia antiinfortunistica costituisce inadempimento gravissimo del dipendente, escludendosi ogni responsabilità dell'impresa per la violazione di queste normative, avendo quest'ultima consegnato ad ogni dipendente tutto il materiale previsto dalla vigente disciplina utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

### **TITOLO XXX - Provvedimenti e sanzioni disciplinari**

#### **Art. 75 - Provvedimenti disciplinari**

Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri disciplinati nel precedente articolo danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa con importo non superiore a 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento disciplinare.

I provvedimenti di cui al comma precedente non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere - di tipo penale, civile, amministrativo - nelle quali egli sia incorso o possa incorrere a causa del suo comportamento e/o della sua omissione.

Nozione di rimprovero verbale - Il rimprovero verbale consiste in una dichiarazione di biasimo formalizzata oralmente al dipendente incorso in lievi trasgressioni fatta salva comunque la possibilità di sentire a difesa, esclusivamente in forma orale, il lavoratore.

Nozione di rimprovero scritto o censura - Il rimprovero scritto consiste in una formale dichiarazione di censura scritta e motivata. Esso è un provvedimento di carattere preliminare inflitto in caso di trasgressioni che esigano l'applicazione di una sanzione di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Multa - La sanzione della multa consiste in una trattenuta dalla retribuzione di un importo del valore non inferiore ad un'ora né superiore a tre ore, graduandone l'entità in relazione alla gravità della trasgressione. L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 33 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033050793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

76

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecattalia.it - C.F. 90045130615

L'importo della multa, determinato dall'impresa e detratto dalla busta paga del lavoratore, deve essere devoluto dal datore di lavoro entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare alla Cassa Edile per iniziative a tutela della salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, salvo non costituiscano risarcimento o indennizzi per danni arrecati alla condotta del lavoratore.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'impresa di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione - La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione consiste nell'allontanamento del dipendente dal lavoro con privazione della retribuzione per non meno di un giorno e non più di tre giorni, graduando l'entità della sanzione in relazione alla gravità della violazione dei doveri.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di licenziamento.

Licenziamento disciplinare - Il licenziamento consiste nella risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei termini previsti dal presente C.C.N.L. ovvero dal contratto individuale di lavoro.

Gradualità e proporzionalità delle sanzioni - Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

rilevanza degli obblighi violati;

responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

grado di danno o di pericolo causato all'impresa, ai clienti od a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i clienti e l'impresa;

al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

La sanzione disciplinare dal minimo del RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO al massimo della MULTA di importo pari a tre ore di retribuzione si applica graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

- inosservanza delle disposizioni di lavoro e di servizio, anche in tema di assenze per malattia nonché dell'orario di lavoro;

- condotta nell'ambiente di lavoro non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti dei clienti o dei terzi;

- abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o di vigilanza;

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**  
*[Firma]*

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 314 - 81014 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaltab.it - C.F. 90045130615

- inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- mancata o ritardata presentazione sul lavoro senza giustificato motivo;
- ritardato inizio o sospensione anticipata del lavoro.

La sanzione disciplinare della SOSPENSIONE dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni ovvero fino a 10 giorni per gli episodi più gravi di cui alle seguenti lettere d) e f), si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- recidiva nelle mancanze previste che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
- atti, comportamenti, molestie, anche a sfondo razziale, religioso, politico, di genere ovvero a carattere sessuale, lesivi della dignità e libertà della persona che li subisce, comprensivi del comportamento discriminatorio, persecutorio, vessatorio e/o diretti allo sfruttamento della persona.

La sanzione disciplinare del LICENZIAMENTO si applica per:

- giustificato motivo, con l'obbligo di preavviso, qualora ricorra un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro o il suo regolare funzionamento, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966;
- per giusta causa, senza obbligo di preavviso, in presenza di circostanze che non consentano la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto di lavoro quali, a titolo meramente esemplificativo, le seguenti:
  - grave inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
  - grave insubordinazione nei confronti dei superiori ovvero gravi offese dirette contro colleghi ovvero committenti;
  - abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
  - assenza ingiustificata per 3 o più giorni consecutivi;
  - al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
  - assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
  - assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
  - rifiuto espresso al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
  - persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- danneggiamento volontario, furto, frode ovvero ogni altro reato per il quale, data la sua natura, divenga qualsiasi atto anche colposo che possa pregiudicare la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o

**U.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ASSO. PRO**  
 Viale Europa, 314 - 80144 Roma (RM)  
 C.F. 37931480582

**ANEAS**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 C.F. 92833890795 - P. Iva: 03426090795  
 www.aneas.it

**ATECA**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

l'incolumità del personale e che costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;

- esecuzione di lavori in concorrenza con l'impresa;
- trafugamento di utensili, disegni, schizzi o altri beni di proprietà dell'impresa e/ del committente;
- occultamento da parte del responsabile della custodia del controllo o della vigilanza di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'impresa o ad essi affidati;
- condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle circostanze per le quali è previsto il licenziamento per giusta causa, l'impresa può decidere di sospenderlo in via cautelare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni; qualora decida di procedere al licenziamento, quest'ultimo avrà effetto dal giorno in cui è iniziata a decorrere la sospensione cautelare.

Resta salva la responsabilità del lavoratore di risarcire ogni danno a lui imputabile, a norma di legge.

Le norme contenute nel presente articolo nonché quelle fissate dai regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Applicazione delle sanzioni - Competenza - La valutazione della condotta e del comportamento del personale dell'impresa sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante dell'impresa che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente C.C.N.L., nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto.

Contestazione di addebiti - Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 7 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data.

L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con avviso di ritorno.

In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.

In ogni caso il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante previsto dal primo comma almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro lo stesso termine il dipendente può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.

**ANADBL - S.P.A.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ASSO. PRO.**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033030793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA 79**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailta.it - C.F. 90045130615

Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro convoca il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni.

Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

Sanzione applicabile - Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.

Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, pure se intervenuto per recesso volontario o per collocamento a riposo a domanda.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Impugnazione della sanzione - L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

## **TITOLO XXXI - Procedure conciliative e di raffreddamento**

### **Art. 76 - Conciliazione**

Le Parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Conciliazione che, attraverso un'attività di costante monitoraggio, abbia il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione ha pertanto i compiti di:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione nell'impresa del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa di 2° livello;

FI.ADEL - S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO. PRO  
Viale Europa, 31 - 0144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 31 - 81031 AVERSA (CE)  
C.E. 92033890793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

80  
ATECA  
Viale Europa, 31 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole imprese tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta del RSA ovvero dell'OO.SS. stipulante territorialmente competente;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L. nel suo statuto e nel regolamento attuativo;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello.

Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle eventuali Commissioni Regionali, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti.

A pena di decadenza, le imprese sono tenute a dare alla Commissione Nazionale di Garanzia preventiva comunicazione della volontà di stipulare nuovi contratti a termine.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

#### *Composizione e sede della Commissione Nazionale*

La Commissione paritetica nazionale di conciliazione è composta da massimo 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da massimo 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori. La Commissione nazionale avrà sede presso gli uffici nazionali di ATECA.

La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende limitandosi al coordinamento delle commissioni di conciliazione provinciali.

In concomitanza all'esame delle vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e dei vari accordi nazionali e locali ad opera della singola commissione di conciliazione paritetica locale, quest'ultima è tenuta ad informare costantemente la commissione di conciliazione paritetica nazionale al fine di permetterne il suo coordinamento e controllo.

#### *Convocazione della Commissione Nazionale*

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle commissioni di conciliazione provinciali. L'istanza deve pervenire per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 10 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**  
 Via Europa, 314 - 81031 Aversa (CE)  
 C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
 www.aneas.it

**ANEAS**  
 Via Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
 www.aneas.it

**ATECA**  
 Via Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

**ASSO. PRO**  
 Via Europa, 25 - 00144 Roma (RM)  
 C.F. 97931480582

presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

*Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale*

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e il controllo della controversia di competenza della commissione provinciale, la Commissione nazionale può convocare le parti in causa prima di concludere la fase istruttoria. In tal caso, la decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri e dalle parti coinvolte. Dovrà essere consegnata una copia del verbale sottoscritto a ciascuna parte firmataria dello stesso.

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro oggetto della controversia;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti sindacali;
- c. Il riferimento esplicito alla rappresentatività sindacale nazionale delle organizzazioni sindacali coinvolte.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, deve essere depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente insieme alla documentazione necessaria allegata allo stesso. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

~~In entrambi i casi tutte le organizzazioni sindacali devono essere tenute aggiornate costantemente dell'espletamento della procedura di conciliazione.~~

~~Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la~~

**F.V.A. DEL - S.P.**  
SEGRETARIA NAZIONALE

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
Tel. 97931480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

82  
**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 c. 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione paritetica nazionale sono idonee a costituire interpretazione autentica del presente CCNL.

#### *Commissioni di Conciliazione Provinciale*

Le Commissioni di Conciliazione Provinciale intervengono per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. La loro competenza si estende agli ambiti territoriali delle articolazioni provinciali dell'Ispettorato del Lavoro su tutto il territorio nazionale.

#### *Composizione e sede della Commissione di Conciliazione Provinciale*

Ciascuna Commissione di Conciliazione Provinciale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 5 per organizzazione, i cui nominativi vengono preventivamente comunicati agli Ispettorati Territoriali del Lavoro provinciali competenti per territorio. Possono assumere tale carica esclusivamente i soggetti dotati di particolare esperienza in vertenze sindacali ed esperti della materia giuslavoristica.

La Commissione si riunisce presso le sedi regionali e territoriali di ATECA ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

#### *Convocazione della Commissione Provinciale*

La convocazione della Commissione di Conciliazione Provinciale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri datori di lavoro o lavoratori iscritti o in qualità di mandanti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 7 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

#### *Istruttoria e decisione della Commissione Provinciale*

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione convoca le parti prima di concludere la fase istruttorio. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri e dalle parti coinvolte.

FLIA DEL C.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSOCIATO  
Viale Europa, 55 - 81044 Benevento  
C.F.: 92931480582

83

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F.: 9004513061

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia può essere demandata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

La Commissione di Conciliazione Provinciale dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
  - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
  - c. Il riferimento esplicito alla rappresentatività sindacale nazionale delle organizzazioni sindacali coinvolte.
- La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, deve essere depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente insieme alla documentazione necessaria allegata allo stesso.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. In entrambi i casi tutte le organizzazioni sindacali devono essere tenute aggiornate costantemente dell'espletamento della procedura di conciliazione.

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c..

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Provinciale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale.

#### *Il tentativo obbligatorio di conciliazione*

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D.Lgs.n.276/2003 costituite dalle stesse.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

**ASSO PRO**

Viale Europa, 65 - 00144 Roma (RM)

C.F.: 97931480582

**U.I.L. - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

84  
**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615

## **TITOLO XXXII - Tutela della dignità personale dei lavoratori**

### **Art. 77 - Tutele contro discriminazioni, molestie e mobbing del lavoratore**

Le Parti stipulanti il presente Contratto riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione di genere, razza, credo religioso o politico, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore e della lavoratrice, sfruttamento del lavoro fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale e fisica volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

In caso di denuncia di molestie sessuali ovvero di grave sfruttamento subito da parte lavoratrici o lavoratori sul luogo di lavoro, la RSA, le Organizzazioni sindacali territoriali e la Direzione aziendale sono tenute ad attivarsi senza ritardo ai sensi del presente Contratto e nel pieno rispetto delle norme di legge, garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Commissione Paritetica di Tutela - Le Parti stipulanti hanno pertanto deciso di costituire un'apposita Commissione Paritetica di Tutela, anche in seno alla Commissione Paritetica di Garanzia, al fine di salvaguardare i lavoratori e la lavoratrice nell'ambito del luogo di lavoro contro atti e comportamenti ostili messi in atto dai propri colleghi ovvero dai superiori, che assumano le caratteristiche della discriminazione, della molestia, della persecuzione fino alla violenza psicologica e/o fisica.

La Commissione Paritetica, istituita a livello nazionale presso la Cassa Edile è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati.

Procedura e sanzioni - Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale di Tutela il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle discriminazioni e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni.

Obblighi delle imprese - Le imprese devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. ovvero le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri lavoratori e a contrastare con fermezza, applicando i provvedimenti disciplinari previsti dal presente Contratto e le sanzioni individuate dalla Commissione di Tutela, i casi che si dovessero presentare all'interno dei luoghi di lavoro e in cantiere.

## **TITOLO XXXIII - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro**

### **Art. 78 - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza al dettato del D.Lgs. n. 81/2008. Le Parti intendono sviluppare a tal fine reciproche relazioni sindacali considerate quali strumenti indispensabili per la realizzazione degli obiettivi fissati di concerto nonché al fine di favorire

  
ASSO/PRO  
Viale Europa, 58 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

  
RIA DEL - S.F.  
SEGRETARIA NAZIONALE

  
ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92053690793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

  
ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

scambi reciproci di servizi fruibili da ogni aderente alle medesime firmatarie. 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 o non siano in contrasto con quelle di legge e del presente Contratto.

L'impresa si adopererà inoltre a garantire il rispetto di quanto previsto dall'art. 20 del D.M. 12/12/2000 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio della tariffa relativa ai premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;

caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;

modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;

livello di informazione/formazione dei lavoratori;

stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

## Parte II – DISCIPLINA PER GLI OPERAI

### TITOLO XXXIV - Lavoro a cottimo

#### Art. 79 - Prestazioni di lavoro a cottimo

Nel caso in cui l'impresa decida di ricorrere al lavoro a cottimo – nella forma individuale ovvero collettiva - nel rispetto delle disposizioni di legge, trova applicazione la seguente disciplina.

Le condizioni del lavoro a cottimo debbono essere concordate tra la direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalle OO.SS. e riguarderanno i seguenti aspetti:

la composizione della squadra, con l'indicazione nominativa dei cottimisti e delle rispettive qualifiche, in caso di cottimo collettivo;

l'unità di misura adottata per la definizione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;

la tariffa di cottimo per unità di misura;

la descrizione della lavorazione da eseguire;

la descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;

la durata del periodo di assestamento, ovvero del tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;

l'individuazione di eventuali lavoratori concottimisti specificamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, tuttavia esterni alla squadra di lavoro di cui alla lettera a).

L'impresa è tenuto a comunicare per iscritto all'operaio interessato la tariffa di cottimo che verrà applicata, anteriormente all'avvio delle lavorazioni a cottimo. In presenza di cottimo collettivo, il suddetto obbligo di comunicazione dovrà avere come destinatari tutti i componenti la squadra e, qualora possibile, svolgersi anche

**F.I.A. DEL - S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

**ASSOPRO**  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
F. 37953480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F. 9004530615

attraverso l'affissione delle tariffe presso il cantiere dove nel cantiere in cui avranno esecuzione le lavorazioni a cottimo.

Partecipazione ai benefici - Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lettera d). La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri del presente articolo.

Tariffe di cottimo - 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.

Le tariffe di cottimo fissate dall'impresa devono garantire al complesso dei lavoratori a cottimo impiegati in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base e ai concottimisti una maggiore retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

Le tariffe di cottimo così determinate divengono definitive solo al termine del previsto periodo di assestamento con la loro comunicazione, in forma scritta, ai tutti i componenti della squadra.

E' ammessa per l'impresa la facoltà di modificare ovvero sostituire la tariffa precedentemente applicata soltanto a fronte di mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. Anche in questa ipotesi, la nuova tariffa diviene definitiva solo al termine del periodo di assestamento.

Nel caso in cui l'operaio cottimista ovvero noncottimista non riesca, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, a raggiungere il minimo previsto al 1 comma del presente paragrafo, gli dovrà comunque essere garantito il suddetto minimo.

In caso di cottimi collettivi, l'impresa provvederà alla liquidazione e alla ripartizione tra gli operai impiegati nella squadra in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo di ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

In presenza di cottimo di lunga durata, il conteggio di guadagno verrà posticipato al termine del periodo di cottimo, la ripartizione del guadagno complessivo avverrà in parti uguali nei periodi normali di paga e al cottimista 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.

L'impresa è tenuta a comunicare per iscritto all'operaio ovvero, in caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra la tariffa di cottimo prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo. Ove possibile, tali tariffe devono essere affisse negli appositi spazi presenti nel cantiere.

Divieto di cottimo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro - E' fatto divieto alle impresa di ricorrere all'interposizione nel lavoro a cottimo e a tutte quelle forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro. E' inoltre vietato, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili ed affini, il ricorso a lavoratori autonomi qualora questi ultimi siano organizzati in squadre con il fine di eludere le norme sul lavoro subordinato ovvero i divieti di ricorso all'interposizione nel lavoro a cottimo di intermediazione nelle prestazioni di lavoro.

Risoluzione del rapporto di lavoro - Trova applicazione, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di operaio cottimista, la disciplina prevista dal presente C.C.N.L.

### **TITOLO XXXV - Impiego di manodopera negli appalti e subappalti**

#### **Art. 80 - Manodopera negli appalti e subappalti**

Nel rispetto della normativa vigente, qualora per esigenze di carattere tecnico-produttivo ovvero organizzativo le imprese decidano di affidare in appalto o subappalto opere relative a lavorazioni tipicamente edili, queste ultime sono tenute ad attenersi alla disciplina prevista dal presente articolo.

Le Parti contraenti 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 suo ricorso debba trovare limitata applicazione nell'esecuzione del lavoro, in particolare rispetto alle fasi principali della costruzione e delle lavorazioni tipicamente edili.

Le imprese che operano in deroga a quanto previsto dal 1 comma, sono comunque tenute a far ricorso al subappalto compatibilmente ai limiti delle proprie capacità produttive ed economiche o del mercato del lavoro locale, previo confronto con il Sindacato territoriale.

Le Parti chiariscono pertanto che il ricorso al subappalto di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., non è consentito quando può compromettere, anche nel breve termine, l'occupazione dei lavoratori dipendenti dall'impresa committente, idonei alle lavorazioni previste.

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

A livello nazionale le Parti promuoveranno periodici incontri volti alla valutazione del fenomeno e alla verifica dei risultati raggiunti.

La disciplina di cui al presente articolo, trova applicazione 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.

La presente disciplina non trova invece applicazione nei confronti di imprese concessionarie dell'esecuzione e della successiva gestione di opere pubbliche, vincolate all'inserimento nei contratti di appalto di clausole sociali idonee ad assicurare la osservazione integrale della contrattazione collettiva di settore e di imprese per le quali vigono contratti collettivi di lavoro diversi da quelli riguardanti le imprese edili ed affini.

Obblighi impresa appaltante - L'impresa appaltante è tenuta a verificare che le imprese a cui è affidata l'esecuzione in appalto o subappalto di lavorazioni tipicamente edili e affini rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L., sia in regola con tutti gli obblighi e adempimenti di legge e contrattuali, con particolare riferimento alle norme in materia di impiego di lavoro regolare e sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'impresa appaltante è inoltre tenuta in solido con l'impresa appaltatrice ovvero subappaltatrice ad assicurare che i dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, ricevano il medesimo trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto nazionale e dagli

accordi locali a favore dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni. E' compito delle RSA ovvero delle OO.SS. territoriali verificare il rispetto di tali prescrizioni.

Diritti lavoratori - A pena di decadenza, il lavoratore della ditta appaltante ovvero subappaltante è tenuto a far valere i diritti di cui al paragrafo precedente entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte nell'ambito del subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme del presente Contratto, il lavoratore deve promuovere il tentativo facoltativo di conciliazione nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

Obblighi di comunicazione - L'impresa è tenuta a comunicare alle RSA e al Sindacato territoriale competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice ovvero subappaltatrice, la qualità e quantità di manodopera impegnata, i tempi di esecuzione e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e agli accordi locali di propria competenza. Analoga comunicazione sarà data alla Cassa Edile e agli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza. La comunicazione alle RSA e alle OO.SS. territoriali dovrà avvenire non oltre i 15 precedenti l'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in subappalto. Le informazioni di cui al presente paragrafo avranno carattere di particolare tempestività in caso di appalti pubblici.

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).

#### **TITOLO XXXVI - Passaggio da operaio ad impiegato**

##### **Art. 81 - Passaggio da operaio ad impiegato**

All'interno della medesima impresa, il passaggio dalla categoria di operaio a quella di impiegato 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 di cui all'art. 101 del presente Contratto.

#### **TITOLO XXXVII - Conservazione e custodia materiali e mezzi**

##### **Art. 82 - Conservazione degli utensili, custodia degli indumenti, cicli e motocicli**

###### *Conservazione e custodia materiali e mezzi*

L'operaio è tenuto conservare in buono stato utensili, macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione dall'impresa, senza apportarvi nessuna modificazione, salvo preventiva autorizzazione da parte dei suoi superiori.

Qualora l'operaio apporti arbitrariamente modifiche ovvero manomissioni a quanto previsto al 1 comma, l'impresa ha diritto, previa contestazione dell'addebito, a rivalersi sulle competenze del lavoratore per il soddisfacimento del danno subito. Il precedente comma si applica anche in caso di smarrimento da parte dell'operaio di utensili, macchinari ovvero mezzi a lui affidati, salvo sia stato messo dall'impresa in grado di custodirli opportunamente.

**F.I.A.DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

89

F. I. A. DEL - S. P.  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

Il materiale ovvero gli utensili necessari all'operaio per l'esecuzione delle lavorazioni alle quali è adibito, devono essere richiesti direttamente al suo capo ovvero all'apposito personale adibito.

L'impresa si impegna ad adibire in ogni cantiere, ove possibile, un apposito luogo chiuso dedicato al deposito di utensili, materiali e macchinari e mezzi di trasporto all'interno del quale viene data all'operaio la possibilità di procedere al cambio degli indumenti al fine di indossare gli abiti da lavoro.

L'impresa stessa sarà responsabile del controllo e della sicurezza del suddetto locale, ai sensi delle vigenti normative in materia.

In casi di risoluzione del rapporto, l'operaio è tenuto a riconsegnare al personale incaricato quanto precedentemente preso in consegna al fine dell'espletamento del lavoro al quale era adibito.

### **TITOLO XXXVIII - *Obblighi dell'autista***

#### **Art. 83 - Obblighi e responsabilità degli autisti**

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato dall'impresa per l'espletamento delle proprie mansioni ed è tenuto ad 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.

### **TITOLO XXXIX - *Lavori usuranti e pesanti***

#### **Art. 84 - Lavori usuranti e pesanti**

Le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. stabiliscono che debba essere previsto a favore degli operai addetti a lavori usuranti e pesanti un contributo pari allo 0,10% da calcolarsi sulla retribuzione di cui all'art. 85 ai fini del versamento presso la Cassa Edile Nazionale.

Tale contributo è a totale carico dell'impresa e dovrà essere versato presso la Cassa Edile unitamente a tutti i contributi attualmente in vigore.

### **TITOLO XL - *Elementi del trattamento economico***

#### **Art. 85 - Elementi minimi di paga tabellare**

L'impresa è tenuta a corrispondere agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto le retribuzioni secondo i valori tabellari definiti all'interno dell'Allegato n. 4.

#### **Art. 86 - Elemento variabile della retribuzione (E.V.R.)**

In riferimento alla circoscrizione di propria competenza, è riconosciuta alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti la facoltà di concordare, con decorrenza non anteriore al 1° dicembre 2018 l'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore al 1° dicembre 2016 secondo criteri e modalità di cui all'art. 4 del presente Contratto.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETERIA NAZIONALE**  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97831480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

90

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

L'E.V.R. è premio variabile fissato a livello territoriale, strettamente connesso all'andamento congiunturale del settore edile e il cui importo viene determinato sulla base dei risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio.

Il predetto istituto non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente Contratto, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto

#### **Art. 87 - Elementi della retribuzione**

Agli effetti dell'applicazione del presente C.C.N.L., le Parti Sociali contraenti convengono quanto segue.

Per minimi di paga tabellare sono da intendere i minimi di paga previsti dalla tabella di cui all'art.83.

Per paga di fatto si intende la paga attribuita all'operaio 'ad personam' (minimo contrattuale più eventuale superminimo).

Ai fini dell'applicazione degli artt. 27, 41, 52, 87, 88, 94, devono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione per gli operai che lavorano ad economia:

- minimi di paga base oraria, ai sensi della tabella dell'allegato "A", parte integrante del presente C.C.N.L.;
- paga base oraria di fatto, la paga attribuita all'operaio "ad personam", comprensiva di superminimo individuale di merito ovvero collettivo;
- elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) ( ex elemento economico territoriale o E.E.T.);
- indennità territoriale di settore;
- anzianità professionale edile;
- indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria;
- indennità per lavori in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio;
- ogni altro compenso corrisposto con carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche in misura forfetaria;
- rateo del premio di fedeltà;
- compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato.

Mentre per gli operai che lavorano a cottimo, in aggiunta ai predetti elementi previsti per tutti gli operai:

- utile minimo contrattuale di cottimo;
- utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 39, 52, 70, 99 del presente contratto.

In riferimento ai capo squadra, oltre gli elementi retributivi di cui al 4 comma del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico, ai fini dell'applicazione degli artt. 39 e 88.

Agli effetti dell'applicazione degli artt. 5, 21,30, 31, 41, 42, 99 oltre agli elementi della retribuzione di cui 4 comma del presente articolo, deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborsospese.

#### **Art. 88 - Gratifica natalizia**

L'impresa è tenuta a corrispondere annualmente all'operaio una mensilità aggiuntiva a titolo di gratifica natalizia, per ogni anno di anzianità lavorativa dell'operaio nella misura di 173 ore di retribuzione di fatto.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P.Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 314 - 08244 Roma (RM)  
C.F.: 97931480582

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailta.it - C.F.: 90045130615

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia 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. Per il pagamento della gratifica natalizia, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 88 presente C.C.N.L.

### Art. 89 - Anzianità Professionale Edile (A.P.E.)

*Criteri generali* - Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi alla anzianità professionale edile che maturano quando il lavoratore possa far valere almeno 2100 ore di lavoro ordinario prestate in un biennio.

Al fine del computo delle ore di cui al comma precedente, devono calcolarsi le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, 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, il trattamento delle festività di cui all'art. 44 del presente C.C.N.L., considerando la retribuzione base mensile che, in caso di operai cottimisti, deve comprendere anche le percentuali di utili previste dal presente C.C.N.L..

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'A.P.E. si provvede con un contributo, a carico delle imprese, la cui misura è fissata dalle Associazioni nazionali contraenti in relazione alle esigenze della gestione.

Tale contributo deve essere computato sugli elementi della retribuzione di cui al 4 comma dell'art. 85 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 44 del presente C.C.N.L.

Il suddetto contributo è riconosciuto anche a favore degli operai apprendisti ma il relativo importo è calcolato sulla retribuzione minima mensile prevista ai sensi del presente C.C.N.L.

Per gli operai discontinui, l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% e all'80% di quello dell'operaio comune.

Al fine di migliorare la prestazione dell'A.P.E. e di incentivare la permanenza dei lavoratori nel settore edile, a decorrere dall'erogazione del mese di maggio 2012 le Parti firmatarie dispongono che le prestazioni dell'A.P.E. già in vigore siano incrementate nella misura del 5% dalla terza erogazione e del 10% a partire dalla sesta erogazione.

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 Cassa Edile per il secondo anno del biennio di cui al paragrafo seguente:

numero percepito	erogazioni dal singolo	Operaio 5 livello	Operaio 4 livello	Operaio 3 livello	Operaio 2 livello	Operaio 1 livello
1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> erogazione		0,1740	0,1612	0,1501	0,1337	0,1171
3 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup> erogazione		0,3650	0,3382	0,3149	0,2806	0,2459
5 <sup>a</sup> erogazione		0,5476	0,5075	0,4724	0,4207	0,3689
6 <sup>a</sup> erogazione		0,5737	0,5317	0,4949	0,4407	0,3864
7 <sup>a</sup> e 8 <sup>a</sup> erogazioni		0,7652	0,7090	0,6596	0,5876	0,5154
9 <sup>a</sup> e successive erogazioni		0,9562	0,8860	0,8247	0,7344	0,6442

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO. PRO  
Viale Europa, 53 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92023090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaina.it - C.F. 90045130615

La Cassa Edile Nazionale calolerà le prestazioni applicando i coefficienti della suddetta tabella e procederà alla loro erogazione arrotondando l'importo alla seconda cifra decimale per eccesso qualora la terza cifra decimale sia pari o maggiore di 5 ovvero per difetto qualora risulti minore di 5.

I contributi versati dalle imprese relativamente all'anzianità professionale edile, convogliano in un apposito Fondo denominato "Fondo A.P.E.", istituito presso la Cassa Edile.

Termini temporali per maturazione ed erogazione A.P.E. - Ciascun biennio scade entro il 30 settembre dell'anno precedente a quello di erogazione del contributo di anzianità edile.

Il contributo viene erogato dalla Cassa Edile, direttamente all'operaio, in occasione del 1° maggio. Maturazione A.P.E. presso diverse circoscrizioni territoriali - Qualora l'operaio abbia maturato l'anzianità professionale edile nell'ambito di diverse circoscrizioni territoriali, la competenza all'erogazione dell'intero contributo di anzianità spetterà alla Cassa Edile presso la quale lo stesso operaio risulta iscritto alla data dell'accertamento del requisito. Nel caso in cui nel corso del biennio di riferimento non risultino raggiunte le 2100 ore prescritte al comma 1, la prestazione a favore dell'operaio si calolerà con riferimento all'importo corrisposto in sede di prima erogazione dell'anzianità edile.

Operaio in CIGS - Qualora l'operaio sia stato in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) ovvero sottoposto al trattamento di disoccupazione speciale per un periodo di tempo che non gli ha permesso di raggiungere nel corso del biennio le 2100 ore, la prestazione relativa al biennio successivo dovrà essere calcolata applicando l'importo previsto per la terza erogazione, fermo restando che l'operaio interessato debba avere precedentemente percepito almeno altre due erogazioni.

L'operaio che ha già maturato il requisito delle 2100 ore, ha diritto a percepire anticipatamente il contributo qualora si ritiri definitivamente dal settore edile a causa di un'invalidità permanente assoluta al lavoro, debitamente accertata dall'INPS ovvero di un infortunio o malattia professionale o al raggiungimento dei 60 anni di età.

In caso di invalidità permanente assoluta ovvero di morte, se l'operaio ha percepito in almeno un'occasione la prestazione relativa all'anzianità professionale edile o ha comunque maturato nel biennio le 2100 ore prescritte, sempreché l'impresa abbia regolarmente versato nel biennio antecedente l'evento i dovuti accantonamenti a suo favore presso la Cassa Edile, quest'ultima è tenuta ad erogare su richiesta dell'operaio invalido ovvero dei suoi aventi causa in caso di morte una prestazione di importo pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale calcolata sulla base della retribuzione base percepita dall'operaio stesso al momento dell'evento.

Obblighi dell'impresa - Al fine dell'erogazione dei suddetti contributi a favore degli operai e degli apprendisti, l'impresa è tenuta a rispettare i seguenti adempimenti:

deve comunicare alla Cassa Edile, ai sensi del presente C.C.N.L., le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio e apprendista;

provvedere ai regolari versamenti presso Cassa Edile degli appositi contributi relativi all'anzianità professionale edile, di cui al comma 3 del presente articolo.

Registrazioni presso la Cassa Edile - Ai fini dell'accertamento del raggiungimento delle 2100 ore di lavoro ordinario prestate in un biennio per l'accesso all'A.P.E., la Cassa Edile registra per ciascun operaio:

le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate per le quali è stato versato il contributo di cui al comma 3 del presente articolo;

le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e/o per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL;

il godimento delle eventuali 88 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione della impresa ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto.

Agli effetti delle registrazioni di cui al precedente comma delle quali la Cassa Edile non sia a conoscenza, è posto a carico dell'operaio l'onere di far pervenire alla Cassa Edile la necessaria documentazione, entro il termine di 3 mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Controversie - Qualsiasi controversia inerente l'interpretazione e/o l'applicazione del presente articolo deve essere deferita all'esame delle Organizzazioni Territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti il presente C.C.N.L. e in caso di mancato accordo, dovrà essere rimessa in seconda istanza alle predette Associazioni nazionali che si pronunceranno in via definitiva.

Alle Associazioni Nazionali è inoltre demandata in via esclusiva la definizione di ogni controversia sorta fra le Organizzazioni Territoriali inerente la gestione del "Fondo A.P.E."

## **TITOLO XLI - Cassa Edile**

### **Art. 90 - Cassa Edile Nazionale**

E' istituita la Cassa Edile Nazionale che rappresenta lo strumento per l'attuazione per le materie di cui al presente articolo, dei contratti e accordi collettivi stipulati fra le Associazioni nazionali contraenti nonché, eventualmente, fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti e nel rispetto della reciprocità tra i diversi sistemi di Casse Edili operanti su tutto il territorio nazionale.

Rientrano tra i compiti della Cassa:

- curare l'incasso e la gestione delle percentuali relative alla gratifica natalizia e alle ferie;
- gestire a favore dei propri iscritti ogni contributo paritetico che le è attribuito;
- corrispondere, nei limiti della disponibilità del bilancio, prestazioni ai propri iscritti previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti integrativi territoriali.

La Cassa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato in misura paritetica dalle Parti Sociali contraenti il presente C.C.N.L.

Le Parti Sociali firmatarie intendono ribadire che ogni riferimento alla Cassa Edile previsto dal presente CCNL è inerente, in via esclusiva, alla Cassa dell'Artigianato e dell'industria, costituita dalle stesse a norma del primo comma del presente articolo. Pertanto ogni eventuale e futura pattuizione assunta da una o più delle Organizzazioni predette al di fuori della contrattazione collettiva di cui al presente Contratto, non produce alcun effetto nei confronti della Cassa

L'organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alla Cassa Edile Nazionale sono definiti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui al comma 1.

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

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 927441480582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

94  
**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

L'azienda datrice di lavoro è tenuta a trattenere la quota di contribuzione a carico dell'operaio paga per il successivo versamento alla cassa sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alla cassa sono correlativi e inscindibili tra loro e pertanto non è ammesso il parziale adempimento.

Le prestazioni della cassa sono fissate dagli Accordi nazionali stipulati dalle Associazioni nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli Accordi nazionali anzidetti, dalle OO. SS. territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle predette Associazioni nazionali. In particolare, con riferimento alle prestazioni demandate agli accordi locali, queste ultime sono vincolate ai limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Comitato di gestione.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali sono portate a conoscenza della Cassa Edile Nazionale per l'automatica e integrale applicazione e i suoi Organi sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli Accordi nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie dagli Accordi nazionali medesimi.

Con l'iscrizione alla cassa i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto del presente CCNL, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa stessa, con l'impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi e atti normativi medesimi.

La Cassa Edile raccoglierà nelle occasioni e con modalità stabilite dalle associazioni nazionali di cui al primo comma del presente articolo, una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi.

A seguito dell'iscrizione alla cassa gli operai le conferiscono mandato ad agire nei confronti dell'azienda datrice di lavoro al fine di recuperare le somme a titolo di versamenti dovuti e non ancora versati. Al contempo il lavoratore solleva la cassa da ogni responsabilità in merito alla corresponsione dei suddetti titoli qualora l'azienda non abbia provveduto al loro versamento, ai sensi di quanto previsto dal presente C.C.N.L.

L'iscrizione alla cassa determina a carico delle imprese e degli operai l'obbligo di procedere al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

Dal 1° luglio 2020 è posta una quota unica di adesione contrattuale in misura pari all'1% degli elementi della retribuzione di cui all'art. 85 a carico dei datori di lavoro e allo 0,50% dei suddetti elementi della retribuzione 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 cassa con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo dal presente articolo.

Il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei datori di lavoro sarà attribuito alle Organizzazioni datoriali; il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alla Federazione nazionale dei lavoratori.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, sulla base di specifiche esigenze, possono concorrere alla determinazione di una maggiorazione della quota unica.

La Cassa Edile Nazionale provvederà a rimettere direttamente alle Associazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.

FI.ADEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. IVA 03426090795  
www.aneas.it

ASTO PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90945130615

Il regolamento di attuazione della cassa in riferimento alla totalità delle somme percentuali da accantonare stabilirà, per ogni tipo di prestazione, le modalità di accantonamento e il regime in base al quale sottoporre ad accantonamento, totale o parziale, le somme necessarie alle prestazioni

*Congruià contributiva delle imprese nei confronti della Cassa Edile* – Le Parti Sociali contraenti concordano di demandare alla Cassa Nazionale Edile – Invia sperimentale e per la durata di un anno – la verifica circa la congruià della incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera, misurata adottando parametri rapportati al complesso dei lavori edili eseguiti dall'impresa principale e dalle imprese subappaltatrici.

A tal fine le suddette Parti concordano che entro il 31 dicembre 2020 procederanno a determinare, attraverso un Accordo nazionale:

- i parametri di incidenza del costo del lavoro, distinti per categorie di lavori;
- la quota dei lavori su cui commisurare i parametri;
- il regime di solidarietà tra impresa principale e imprese subappaltatrici, qualora i versamenti per la singola opera risultino inferiori al parametro di congruià predefinito;
- gli ulteriori criteri e modalità per rendere operativa da parte della Cassa Edile Nazionale la verifica di congruià;
- la procedura per l'eventuale contenzioso;
- i termini di verifica della sperimentazione.

In osservanza alla legislazione vigente in materia di contrasto del lavoro irregolare e dei fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e al fine di promuovere la sicurezza sul lavoro, rientra tra i compiti della cassa verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruià dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera, da misurarsi sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi Inps, Inail e Cassa edile, ragguagliate all'opera complessiva:

Categorie	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
OG1 – nuova edilizia civile compresi impianti e forniture	14,28%
OG1 – nuova edilizia industriale escluso impianti	5,36%
Ristrutturazione di edifici civili	22,00%
Ristrutturazione di edifici industriali escluso impianti	6,69%
OG2 – restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
OG3 – opere stradali, ponti ecc.	13,77%
OG4 – opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
OG5 – dighe	16,07%
OG6 – acquedotti e fognature	14,63%
OG6 – gasdotti	13,66%
OG6 – oleodotti	13,66%
OG6 – opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
OG7 – opere marittime	12,16%
OG8 – opere fluviali	13,31%
OG9 – impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
OG10 – impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
OG12 – OG13 – bonifica e protezione ambientale	16,47%

**F.I.A. DEL S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ASSO-PRO**  
 Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
 C.F. 92931480582

**ANEA**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 C.F. 92053090793 - P. Iva: 03426090795  
 www.aneas.it

**ATECA**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Qualora alla realizzazione dell'opera concorrono più soggetti anche estranei all'organizzazione dell'impresa, l'impresa principale è tenuta a denunciare alla cassa il valore dell'opera complessiva nonché le eventuali subappaltatrici e subaffidatarie.

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla cassa non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale dovrà integrare la denuncia con documentazione appropriata comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati in cassa quali, a titolo esemplificativo, quelli afferenti personale non iscritto in cassa, fatturazione lavoratori autonomi, noli a caldo, tecnologie avanzate. A tal fine l'impresa potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione datoriale cui aderisce.

Sulla base della complessiva documentazione presentata, la cassa, verificata la effettiva congruità con riferimento allo specifico lavoro oggetto del contratto, solo qualora sussistano i requisiti prescritti procederà all'emissione della relativa certificazione. Resta salva per le Parti Sociali la facoltà di concordare successive modifiche alla tabella di cui sopra e /o di introdurre nuovi indici per altre lavorazioni, oltre al criterio per la determinazione del valore delle opere private eseguite in conto proprio dalle imprese.

#### *Accantonamenti presso la C.E.N*

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 45) e per la gratifica natalizia (art. 86) viene assolto dall'impresa attraverso il pagamento di una percentuale complessiva nella misura del 18,50%.

La suddetta percentuale è da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al comma quinto dell'art. 85 per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 34 e 36 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art. 44.

Le imprese sono tenute ad accantonare i suddetti importi presso la Cassa Edile Nazionale .

Tali importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato dalla disciplina di cui al presente articolo.

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:

- 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. 91;
- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane, i lavori pesantissimi, dei minatori e boscaioli;
- i premi ed emolumenti similari.

Infine non rilevano al fine del computo della suddetta percentuale le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in a grave rischio di contagio, epidemie ovvero zone malariche.

La percentuale complessiva del 18,50% lorda va imputata per il 10% alla gratifica natalizia e per l'8,50% al trattamento economico per ferie.

Tale percentuale deve essere riconosciuta all'operaio anche durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia, anche professionale, ovvero infortunio sul lavoro, nei limiti del periodo di comporta.

**FI.ADEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

*[Signature]*

**ANFAS**

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97073090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSOCIATO  
Viale Europa, 55/00144 Roma (RM)  
C.F. 07931980582

97

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

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 al presente paragrafo; in caso di assenza dal lavoro per malattia, anche professionale ovvero infortunio sul lavoro, la maggiorazione è computata nel modo seguente:

Periodo di malattia/infortunio sul lavoro	Maggiorazione
giornate di carenza INPS e INAIL	18,50%
dal 4° giorno di malattia in poi	18,50%
dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	7,40%
dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	4,60%

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa edile è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui al presente paragrafo; in caso di assenza dal lavoro per malattia, anche professionale ovvero infortunio sul lavoro, la maggiorazione è computata nel modo seguente:

Periodo di malattia/infortunio sul lavoro	Maggiorazione
giornate di carenza INPS e INAIL	14,20%
dal 4° giorno di malattia in poi	14,20%
dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,70%
dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,60%

La retribuzione netta erogata all'operaio direttamente da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al comma decimo del presente paragrafo, detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al comma undicesimo.

Il suddetto sistema convenzionale non trova applicazione rispetto ai periodi di paga nei quali non vi sia stata retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo di assenza per malattia ovvero infortunio. In tali casi, l'impresa procederà a detrarre dagli accantonamenti stessi le imposte e i contributi effettivi sugli accantonamenti e al contempo la cassa procederà ad accreditare sul conto del singolo operaio le percentuali di cui al comma decimo, al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione.

Resta infatti salvo per le Parti Sociali il potere di sottoscrivere accordi integrativi locali che riconoscano alle imprese edili la facoltà di assolvere l'obbligo di cui ai commi precedenti anche in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento alla cassa di uno specifico contributo determinato dagli accordi stessi. Tale contributo potrà essere aggiornato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione.

In sede nazionale saranno stabilire diverse modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti.

Accantonamenti in caso di malattia e infortunio - In caso di assenza dal lavoro per malattia o infortunio, la percentuale da accantonare deve essere 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.

In particolare, durante il periodo di assenza per malattia, l'impresa è tenuta ad accantonare presso la cassa la percentuale nella misura del 18,50% mentre in caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, l'accantonamento a carico dell'impresa è pari alla differenza fra l'importo della suddetta percentuale e il trattamento economico corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto assicuratore.

F.I.A.DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSOPRO  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 47931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

98

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Gli importi accantonati saranno corrisposti dalla Cassa Edile Nazionale agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni Nazionali contraenti.

Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla cassa secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

Qualora sia stata denunciata a favore dell'operaio interessato almeno 450 ore nel trimestre solare scaduto precedente all'evento, 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 agli artt. 97 e 98 del presente C.C.N.L. i coefficienti seguenti:

Periodo di malattia	Quota
per il 1 <sup>o</sup> , 2 <sup>o</sup> e 3 <sup>o</sup> giorno nel caso la malattia superi 6 giorni	0,500
per il 1 <sup>o</sup> , 2 <sup>o</sup> e 3 <sup>o</sup> giorno nel caso la malattia superi 12 giorni	1,000
dal 4 <sup>o</sup> al 20 <sup>o</sup> giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS	0,330
dal 21 <sup>o</sup> al 180 <sup>o</sup> giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS	0,107
dal 181 <sup>o</sup> al 365 <sup>o</sup> giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS	0,500

Periodo di malattia professionale/infortunio	Quota
dal 1 <sup>o</sup> giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90 <sup>o</sup> giorno di assenza	0,234
dal 91 <sup>o</sup> giorno in poi	0,045

Agli effetti del 4<sup>o</sup> comma del presente paragrafo, devono essere computate le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati i relativi contributi alla Cassa edile, le ore comunque retribuite, le ore per malattia o infortunio per le quali sia 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 sulla base dei suddetti criteri di computo le ore risultino inferiori al numero indicato, la deduzione è proporzionalmente ridotta.

Rispetto agli operai assunti da meno di tre mesi ovvero in aspettativa, l'impresa è tenuta a restituire o conguagliare il trattamento di cui al presente paragrafo, calcolato sulla base dei criteri di cui al 4<sup>o</sup> comma, in proporzione alle ore lavorate.

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 Associazioni nazionali contraenti.

**Erogazione contributi** - L'obbligo di erogazione del trattamento di gratifica natalizia e ferie posto a carico della cassa è subordinato al versamento presso la Cassa Edile stessa, da parte dell'azienda datrice di lavoro, delle somme calcolate in percentuale di cui al presente articolo. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, su richiesta dell'operaio, l'impresa è tenuta a fornirgli per iscritto un prospetto relativo agli importi accantonati a suo favore presso la cassa e dalla stessa non ancora liquidati all'operaio.

La disciplina di cui al presente articolo, in quanto inscindibile, assolve integralmente le imprese dagli obblighi posti a loro carico per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 45 e 86 del presente C.C.N.L.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. IVA 03426090795  
www.aneas.it

ASSO PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 07951480582

99

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F. 90045130615

La presente disciplina tiene altresì conto degli interventi della CIG, in caso di sospensione di lavoro per cause meteorologiche e di sospensione di lavoro in genere.

Norma premiale - A partire dal 1° gennaio 2016 è esteso alle contribuzioni il meccanismo premiale previsto dall'art. 29 della Legge n. 341/1995 e successive modifiche, integrazioni e proroghe, per i contributi previdenziali e assicurativi di legge delle aziende edili. Restano comunque esclusi gli accantonamenti obbligatori che l'impresa versa alla Cassa Edile Nazionale.

Le contribuzioni di cui al primo comma sono commisurate all'orario normale ordinario di lavoro dichiarato alla cassa, a norma delle disposizioni di legge e del CCNL, salve le esimenti di cui al citato art. 29 della legge n. 341/1995 e ss.

Per disciplinare le modalità attuative dell'adempimento di cui al comma precedente, le parti firmatarie del C.C.N.L. di settore approveranno entro il 30 giugno 2017 il Regolamento di attuazione dell'estensione del suddetto meccanismo premiale ai contributi versati alla Cassa Edile Nazionale che fisserà regole, modalità e procedure di dettaglio, secondo i seguenti criteri:

il computo delle ore settimanali fa riferimento alla situazione individuale di ciascun operaio;

le imprese in possesso dei requisiti necessari potranno beneficiare della riduzione contributiva con il sistema del rimborso successivo da parte della cassa;

gli obblighi di formazione e di sicurezza a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati dalla cassa;

i requisiti richiesti e il connesso beneficio contributivo dovranno riguardare indistintamente tutti gli operai oggetto della denuncia mensile alla cassa;

qualora da controlli della cassa, emerga che l'impresa beneficiaria della riduzione contributiva in oggetto abbia utilizzato lavoratori parzialmente o totalmente irregolari, l'impresa stessa decade dal beneficio della riduzione contributiva tutti i lavoratori denunciati, per il periodo in cui è stata accertata l'irregolarità e per i 6 mesi successivi.

*Cartellino di riconoscimento* - Ai sensi dell'art. 36 bis Legge n. 248/2006 e della Legge n. 123/2007 è fatto obbligo alle imprese edili di munire i propri lavoratori impegnati in appalti e subappalti di apposito cartellino di riconoscimento.

Le Parti Sociali contraenti riconoscono alla Cassa Edile Nazionale mandato in merito alla definizione di un modello unico di cartellino di riconoscimento per tutto il territorio nazionale, contenente i requisiti prescritti dal Ministero del Lavoro.

Tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L. sono tenute a far indossare ai loro lavoratori il suddetto cartellino.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalian.it - C.F. 90045130615

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO. PRO  
Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

## TITOLO XLII - *Indennità per prestazioni lavorative speciali*

### Art. 91 - **Disposizioni generali**

Le percentuali di indennità indicate nel presente Titolo - ad eccezione di quelle relativa alla pioggia o alla neve non sono cumulabili e pertanto la maggiore assorbe la minore.

Tali indennità devono essere corrisposte soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera qualora ricorrano i casi e le circostanti indicati dal presente titolo, nonostante l'impresa abbia fornito ai lavoratori gli opportuni mezzi protettivi.

Qualora emergano condizioni di disagio non disciplinate dal presente C.C.N.L., la nuova situazione dovrà essere portata a conoscenza delle competenti Associazioni territoriali che ne informeranno prontamente le OO.SS. nazionali firmatarie il presente Contratto, chiamate a loro volta a pronunciarsi su eventuali integrazioni a livello di contrattazione nazionale entro 15 giorni dalla segnalazione, salvo impedimenti.

Nei casi in cui le suddette Organizzazioni ritengano che la questione abbia una valenza strettamente territoriale, potranno decidere di demandare la questione alle rispettive Associazioni territorialmente competenti, fissando al 20% il tetto massimo per la previsione della nuova indennità riconosciuta a fronte di sopravvenute condizioni di disagio da computarsi sugli elementi del trattamento economico di cui al Titolo XXXIX del presente C.C.N.L.

La suddetta indennità dovrà essere corrisposta ai soli operai che si trovano a lavorare nelle suddette condizioni di disagio e per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

### Art. 92 - **Indennità per i 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. Il dipendente 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 un'indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85 del presente

C.C.N.L. 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 collettivi integrativi aziendali, ove spettante nei casi di passaggio del dipendente 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.

### Art. 93 - **Indennità per lavori speciali disagiati**

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F. 90045130615

**U.I.L. DEL S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033890793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
S.F. 07931480582

Le imprese sono tenute a corrispondere agli operai di cantiere che lavorano nelle condizioni di disagio indicate nella seguente tabella, in aggiunta alla normale retribuzione, le indennità percentuali sottoindicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85 del presente Contratto.

Qualora si tratti di operai lavoratori a cottimo le suddette indennità vanno calcolate anche sul minimo contrattuale di cottimo.

Tipologia di lavorazione	Tabella Unica Nazionale (Indennità %)
1) Lavori sotto la pioggia o neve che continuino oltre la prima mezz'ora di inizio intemperie (compresa la prima mezz'ora)	4%
2) Lavori di parificazione o trivellazione (per i soli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango)	5%
3) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (per i soli operai addetti alla manovra dei martelli)	5%
4) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8%
5) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8%
6) Lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume	8%
7) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione con l'impiego di aria compressa ovvero di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura, con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati comportante condizioni di effettivo disagio per gli operai addetti	10%
8) Lavori di pulizia di stampi metallici all'interno di stabilimenti di prefabbricazione con elevata temperatura degli stampi, di riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi tali da creare effettivo disagio per gli operai che vi sono addetti	10%
9) Lavori eseguiti all'interno di stabilimenti dove si producono o impiegano sostanze nocive ovvero in condizioni di elevata temperatura o di altro tipo di disagio, limitatamente ai soli operai edili che lavorano nelle medesime condizioni di luogo e ambiente degli operai degli stabilimenti stessi ai quali spetta, a tale titolo, uno speciale trattamento retributivo. Tale indennità deve inoltre essere riconosciuta anche per i lavori edili che, eseguiti in stabilimenti industriali dove si producono o impiegano sostanze nocive, sono svolti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi ma dove si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11%
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12%
11) Costruzione di piani inclinati con pendenza e 60% ed oltre	13%
12) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e in presenza di condizioni di effettivo disagio	13%
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16%
14) Lavori in acqua per i quali, malgrado i mezzi di protezione messi a disposizione	
15) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con	
16) Lavori su scale aeree tipo Porta	17%
17) Lavori per fognature nuove in galleria	19%
18) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 metri	19%
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 metri	20%
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21%

21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 metri	22%
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27%

Qualora l'operaio sia addetto all'esecuzione di lavorazioni con getti di calcestruzzo plastico che lo costringano a tenere i piedi dentro il getto, l'impresa è tenuta fornirgli zoccoli e stivali di gomma adeguati

#### Art. 94 - Indennità per lavori marittimi

Sono previste a favore delle seguenti categorie di personale impiegato in lavori marittimi specifiche indennità da corrispondersi in aggiunta alla retribuzione:

Personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto - Indennità per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, da stabilirsi nella contrattazione di secondo livello, sulla base di situazioni di fatto locali;

Personale adibito a lavori sotto acqua (palombari). Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza. In caso di un'unica immersione giornaliera con una durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento sarà corrisposto in misura ridotta, pari a quattro ore lavorative.

Nel caso in cui, nel corso della stessa giornata lavorativa, vengano compiute più immersioni di durata complessiva minore ad un'ora e mezza, il lavoratore godrà dell'intero trattamento. Restano salve le condizioni di miglior favore già in atto.

L'erogazione dei suddetti importi è commisurata alle ore di effettiva prestazione lavorativa svolta.

#### Art. 95 - Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche

Gli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche aeree ovvero sotterranee e alla posa in opera dei conduttori non in tensione, hanno diritto per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate alla corresponsione di un'indennità pari al 15%, da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui all'art. 85 del presente C.C.N.L.

La suddetta indennità assorbe eventuali trattamenti similari in atto, fino alla loro concorrenza.

### TITOLO XLIII - *Trasferta e trasferimento*

#### Art. 96 - Trasferta

L'impresa che intenda impegnare temporaneamente un operaio in servizio in luogo diverso rispetto a quello dove è normalmente prestato, è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese di viaggio e le altre spese eventualmente sopportate per conto dell'impresa.

Qualora la nuova destinazione di lavoro temporaneo sia presso un Comune diverso da quello di assunzione e il nuovo cantiere di lavoro sia ad una distanza superiore ai 10 chilometri ovvero oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 4 l'operaio ha diritto a percepire oltre al rimborso delle eventuali spese di cui al primo comma una diaria giornaliera nella misura non inferiore al 10%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85. Tale importo sarà fissato da regolamento aziendale.

La diaria di cui al precedente comma non è dovuta quando la trasferta dell'operaio avviene nel Comune di residenza o di abituale dimora del lavoratore ovvero quando quest'ultimo beneficia di un proprio avvicinamento alle suddette località.

**U.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 C.F.: 92033090798 - P.Iva: 03426090795  
 www.aneas.it

**ASSIPRO**  
 Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)  
 C.F.: 97981480582

103

**ATECA**  
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
 www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130619

Qualora la trasferta comporti il pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta a provvedere per il vitto e l'alloggio dell'operaio ovvero a disporre il rimborso a piè di lista delle suddette spese, qualora non sia stato preventivamente concordato la loro misura su base forfetaria.

L'operaio comandato a prestare temporaneamente la propria opera in trasferta, è tenuto a presentarsi sul luogo di lavoro all'orario prestabilito per l'inizio del lavoro.

Non si configura nella fattispecie disciplinata nel presente C.C.N.L. la normativa del trasfertista di cui al DPR n. 917/1986 art. 5 comma 6.

*Operai dipendenti delle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato -*

Gli operai impiegati in tali attività hanno diritto ad usufruire del solo 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 ai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta al prestatore stesso una diaria del 10 % da calcolarsi sugli elementi del trattamento economico di cui all'art. 85 per ogni ora di effettivo lavoro.

L'operaio che percepisce la diaria di cui al presente articolo è tenuto a trovarsi sul posto di lavoro all'orario stabilito per l'inizio del servizio.

*Operai addetti ai lavori dell'armamento ferroviario -* Ai fini dell'applicabilità della presente disciplina deve intendersi per "cantiere" presso il quale vengono eseguiti lavori di armamento delle linee ferroviarie, il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche in presenza di diversi tronchi o lotti. E' inoltre da intendersi come "posto di lavoro" il punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio è impiegato.

L'operaio addetto ai lavori di armamento ferroviario deve essere corrisposta un'indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85 per ogni ora di effettivo lavoro. La predetta indennità gli deve essere riconosciuta a prescindere dalla natura pubblica o privata del committente dell'appalto, non rilevando neppure le dimensioni del cantiere e/o la sua ubicazione rispetto al Comune nel quale il lavoratore è stato assunto.

In via convenzionale tale indennità deve intendersi comprensiva delle spese di trasporto sostenute dall'operaio, del trattamento per il trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro nonché sostitutiva e assorbente della diaria prevista dal secondo comma del presente articolo e dagli accordi integrativi territoriali, ove spettante nei casi di passaggio dell'operaio da un cantiere a un altro e/o da un Comune ad un altro.

Le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. confermano che, stante la natura nazionale della Cassa Edile Nazionale le aziende sono tenute a versare il contributo paritetico a loro carico nella misura fissata nella provincia in cui hanno la loro sede legale.

Pernottamento presso il cantiere - Qualora sia previsto il pernottamento nei pressi del nuovo cantiere al quale l'operaio è stato comandato, quest'ultimo non ha diritto a percepire la diaria di cui ai precedenti commi mentre sono a carico dell'impresa le spese relative al suo viaggio, vitto e alloggio o ogni altra spesa concordata tra le parti, fermo restando la facoltà dell'impresa di accordarsi preventivamente con l'operaio interessato per il rimborso a piè di lista ovvero in misura forfetaria.

Trasferta in Paese estero - Qualora la trasferta temporanea sia in un Paese estero rispetto al luogo nel quale l'operaio è stato assunto e impiegato, la diaria giornaliera di cui al secondo comma del presente articolo non potrà essere inferiore al 30% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 85. Tale importo sarà fissato da regolamento aziendale.

Trattamento retributivo - Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione territoriale di provenienza, l'impresa è tenuta a riconoscere all'operaio in trasferta un trattamento economico derivante complessivamente dall'erogazione del minimo di paga base e indennità di ex 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 (2° livello di contrattazione), non inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, dell'indennità di ex contingenza e dell'indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori.

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea e, come l'indennità territoriale di settore, va soggetta alle stesse trattenute contributive e fiscali e costituisce base di riferimento per gli accantonamenti e le contribuzioni dovuti alla Cassa Edile Nazionale.

Disposizioni generali - Le indennità di cui al presente articolo non competono per i giorni di assenza, ferie, permesso, malattia, infortunio e comunque non vanno corrisposte nei giorni in cui l'operaio non sia in servizio.

A dette indennità sono applicate le disposizioni legislative vigenti in materia di imponibilità contributiva e fiscale stabilite dal DPR n. 917/1986 art. 51 comma 5 e successive modificazioni.

#### Art. 97 - Trasferimento

Qualora l'operaio venga trasferito in un cantiere sito a distanza tale ovvero per una durata tale che si renda necessario il mutamento di residenza o di stabile dimora, l'impresa è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma precedente, l'impresa ha facoltà di corrispondere una diaria per l'operaio e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui sopra fino a 2 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

All'operaio trasferito l'impresa riconoscerà inoltre un'indennità "una tantum", il cui importo sarà concordato tra le parti, tenendo conto anche del fatto che l'impresa gli fornisca un alloggio ovvero dello stato di famiglia dell'operaio.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'operaio debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

L'impresa è tenuta a dare comunicazione all'operaio del trasferimento per iscritto e con un congruo preavviso.

Qualora l'operaio non accetti il trasferimento, ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al medesimo trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

ATADEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 9203090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO. PRO  
Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97937480982

105

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Nel caso in cui il rifiuto al trasferimento sia fondato su seri motivi di salute ovvero familiari, l'impresa potrà decidere di non risolvere il rapporto di lavoro e continuare a impiegare l'operaio nell'abituale luogo di lavoro, salvo le esigenze tecnico-produttive ed organizzative della stessa lo permettano.

Qualora l'operaio trasferito per esigenze dell'impresa sia raggiunto entro i due anni successivi alla data dell'avvenuto trasferimento da un provvedimento di licenziamento per motivi non disciplinari, l'impresa sarà tenuta a rimborsare le spese di viaggio e di eventuale trasloco dell'operaio e dei suoi familiari qualora decidano di fare rientro nella località in cui risiedeva prima del trasferimento.

L'operaio ha diritto a beneficiare dei rimborsi di cui al comma precedente purché il rientro avvenga entro un mese dalla data di risoluzione di rapporto di lavoro.

In caso di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, l'impresa - su richiesta dei familiari dell'operaio - sosterrà le spese relative al trasporto della salma nel luogo di residenza o di stabile dimora dell'operaio antecedente al trasferimento, salvo che trasporto venga effettuato entro un mese dal decesso dell'operaio.

#### **TITOLO XLIV - Malattia e infortunio sul lavoro**

##### **Art. 98 - Malattia**

L'impresa è tenuta a corrispondere mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie previste dalla seguente tabella della retribuzione c di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale.

Le quote orarie di cui al comma precedente devono essere calcolate applicando alla retribuzione Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

L'impresa è tenuta ad anticipare il trattamento economico sia per la parte dovuta dall'INPS sia per la parte a carico della Cassa Edile Nazionale con diritto di recupero.

Nel periodo di assenza dal lavoro per malattia, entro i limiti del periodo di comporta, l'impresa è oraria di cui al precedente comma i coefficienti della tabella seguente:

costituita dal minimo di paga base, dall' E.V.T. (l'ex E.E.T.), dalla indennità territoriale

Giorni di malattia	Coefficienti
Per periodo di malattia superiore a 6 giorni: per il 1° 2° e 3° giorno di malattia	0,5495
Se periodo di malattia superiore a 12 giorni: per il 1° 2° e 3° giorno di malattia	1,0495
Dal 4° al 20° giorno di malattia, rispetto alle giornate indennizzate dall'INPS	0,3795
Dal 21° al 180° giorno, rispetto alle giornate indennizzate dall'INPS	0,1565

**E.I.A. DEL - S.P.**  
SEGRETARIA NAZIONALE

**ASIO PRO**  
Viale Europa, 314 - 81031 Aversa (RM)  
C.F.: 91331489582

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

106

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailia.it - C.F.: 90015130615

A partire dal 181° giorno fino alla scadenza del periodo di comporto, rispetto alle sole giornate non indennizzate dall'INPS	0,5495
Per gli apprendisti operai, rispetto alle sole giornate non indennizzate dall'INPS	0,5495

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria previsti ai sensi del presente C.C.N.L., le quote orarie di cui al comma terzo del presente articolo devono essere determinate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti indicati nella precedente tabella.

Qualora il lavoratore malato sia assunto con contratto di lavoro part-time, il trattamento economico giornaliero di malattia si determina moltiplicando le quote orarie di cui ai commi precedenti per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale convenuto.

Qualora l'operaio risulti assente ingiustificato e tale comportamento sia oggetto di un apposito provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 73, nel mese di calendario antecedente l'inizio della malattia, l'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore il trattamento economico riconosciuto dal presente articolo in misura ridotta di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata ovvero di 1/208 se si tratti di operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

In caso di malattia di durata inferiore a 6 giorni, per i quali è previsto il solo accantonamento presso la Cassa Edile (18,5%), l'impresa è tenuta a corrispondere direttamente all'operaio il 4,95% di cui all'art. 38.

Nei limiti dei termini previsti per i periodi di comporto di cui al presente articolo, l'impresa è tenuta ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale di cui all'art. 88 nella misura e con le modalità ivi stabilite

Il trattamento economico giornaliero determinato ai sensi dei precedenti commi verrà corrisposto per sei giorni lavorativi settimanali, festività escluse.

In presenza di ricaduta della medesima malattia ovvero di altra malattia ritenuta strettamente consequenziale dall'INPS, ai fini dei coefficienti da applicare, va fatto riferimento alla normativa INPS.

In presenza di conclamata T.B.C., fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Qualora la malattia colpisca l'operaio durante il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento economico ai sensi dell'art. 97 e alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto presso le singole circoscrizioni territoriali ovvero le normative in materia adottate a livello territoriale.

Qualora alla visita di controllo esercitata dagli Istituti previdenziali competenti, l'operaio in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, trova applicazione quanto disposto all'art. 73 del presente Contratto.

*Periodo di comporto* - In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 9 mesi (270 giorni di calendario), anche a cavallo di due anni solari, senza interruzione dell'anzianità ovvero di 12 mesi consecutivi (365 giorni di calendario) se ha maturato presso l'impresa un'anzianità superiore a treanni.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni.

Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi, con anzianità inferiore a tre anni ovvero, in caso di anzianità superiore, a 12 mesi complessivi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Al termine dei suddetti periodi, nel caso in cui l'impresa licenzi l'operaio ovvero la malattia debitamente accertata non gli consenta di riprendere il proprio lavoro, il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al pagamento del trattamento di fine rapporto (TFR).

Qualora l'impresa decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, questo rimane sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

### Art. 99 - Infortunio sul lavoro o malattia professionale

Durante il periodo di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'operaio non in prova, anche se apprendista, nei limiti del periodo di comporto, riceve dall'impresa il pagamento in busta paga di un trattamento economico giornaliero pari ad un importo che risulta moltiplicando le quote orarie indicate nella seguente tabella della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria di cui al precedente comma i coefficienti riportati nella seguente tabella:

Giorni di infortunio sul lavoro / malattia professionale	Coefficienti
A partire dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale fino al 90° giorno di assenza	0,2538
A decorrere 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 previsti ai sensi del presente C.C.N.L., le quote orarie di cui al comma precedente devono essere determinate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti indicati nella tabella precedente.

Il trattamento economico giornaliero viene corrisposto dall'impresa a favore dell'operaio con riferimento a tutte le giornate indennizzate dall'INAIL, incluse le domeniche.

Qualora l'operaio abbia un contratto di lavoro part-time, il trattamento economico giornaliero si determina moltiplicando le quote orarie di cui ai commi precedenti per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 7 dell'orario settimanale convenuto.

Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro si verifichi ovvero la malattia professionale insorga durante il periodo di prova, l'operaio potrà riprendere il periodo di prova medesimo solo qualora sia in grado di rientrare in servizio entro 30 giorni di calendario dall'inizio della sua assenza. Durante il periodo di sospensione del periodo di prova all'operaio spetterà la retribuzione riconosciuta ai sensi del presente articolo solo se, superato il periodo di prova medesimo, venga confermato dall'impresa in servizio.

F.I.A.DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO/RRO  
Viale Europa 55 - 01104 Roma (RM)  
Tel. 06-5791480582

ANEAS  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

108

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailta.it - C.F. 00045130615

Qualora l'operaio risulti assente ingiustificato e tale comportamento sia oggetto di un apposito provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 73, nel mese di calendario antecedente l'inizio della malattia professionale ovvero in cui è occorso l'infortunio sul lavoro, l'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore il trattamento economico riconosciuto dal presente articolo in misura ridotta di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata ovvero di 1/208 se si tratti di operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

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

Sono fatte salve eventuali condizioni normative definite in materia dalla contrattazione territoriale nonché le disposizioni regolamentari che saranno disposte dalla Cassa Edile, salvo non costituiscano condizioni più sfavorevoli rispetto alla presente disciplina.

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. 88 nella misura e con le modalità ivi stabilite. Per il giorno dell'infortunio, sarà l'impresa a dover erogare direttamente e per intero al lavoratore la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 38 del presente Contratto.

La percentuale scende al 60% (2,97%), per il 1°, 2°, 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio sul lavoro ovvero a quello di inizio della malattia professionale.

In conseguenza di quanto appena disciplinato, sopra si rinvia alle modalità disposte da Cassa Edile in materia di rimborso e conguaglio a favore dell'impresa.

Periodo di comporto - In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dell'inabilità temporanea a carattere totale che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

Allo spirare di tale termine, qualora l'impresa decida di risolvere il rapporto di lavoro ovvero in perdurare dell'infermità - debitamente accertato - non permetta all'operaio di riprendere servizio, quest'ultimo ha diritto a percepire l'indennità sostitutiva di preavviso e il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 70 del presente Contratto.

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

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso dandone comunicazione al lavoratore.

Qualora l'infortunio sul lavoro ovvero la malattia professionale colpisca l'operaio durante il periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore 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 di comporto suddetto, il rapporto di lavoro si intenderà risolto col diritto dell'operaio a percepire il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 70.

## TITOLO XLV - Risoluzione del rapporto di lavoro

### Art. 100 - Licenziamento o dimissioni

Nei confronti dell'operaio non in prova, il licenziamento o le dimissioni non determinati da giusta causa, possono avere luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana di calendario per i dipendenti con anzianità ininterrotta fino ai tre anni, e in giorni dieci di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni. Ai sensi dell'art. 2118 c.c., in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto nell'osservanza delle leggi e delle modalità previste dal presente C.C.N.L.

Se un operaio si rende irreperibile o non si presenta al lavoro se convocato dall'impresa per iscritto, decorsi 5 giorni di assenza ingiustificata, tale comportamento potrà essere ritenuto, in deroga a quanto stabilito al comma precedente, come manifestazione della volontà di dimettersi. Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di cinque giorni previsto per legge entro il quale il datore è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative. Resta in ogni caso ferma la facoltà dell'impresa di avviare la procedura disciplinare nel rispetto delle norme di legge e contrattuali per giungere al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito.

Periodo di preavviso - La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni dell'operaio non in prova, qualora non sia determinata da giusta causa, può aver luogo con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edile, è stabilito in 7 giorni di calendario per lavoratori con anzianità ininterrotta inferiore fino a 3 anni ovvero 10 giorni, in caso di anzianità superiore.

L'impresa in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di un operaio retribuito a cottimo, è tenuta a computare anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine di giorni ovvero quattro settimane di lavoro. In caso di mancato rispetto del termine di preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. il recedente - sia esso il datore di lavoro ovvero l'operaio - è tenuto a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione di cui all'art. 85 per i giorni di preavviso non rispettati. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine ovvero 4 settimane.

Certificato di lavoro - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ovvero dimissioni, l'impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'operaio che ne faccia richiesta, all'atto della cessazione del rapporto e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle sue dipendenze, dell'inquadramento e delle mansioni ricoperte

### Parte III DISCIPLINA PER GLI IMPIEGATI

#### TITOLO XLVI - Contratto di telelavoro

##### Art. 101 - Telelavoro

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio o lavoratore dipendente opera e l'impresa. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status

**U.I.A. DEL - S.M.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

110

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F. 90045130615

**ASSO-PRO**  
Viale Europa, 55 - 80144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

legale. Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione dell'impresa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda. Il telelavoratore socio o dipendente ha quindi gli stessi diritti degli impiegati comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della società.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi. Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del lavoratore sia a quello remotizzato. Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma dell'impresa. Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale. Al telelavoratore sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Il socio o il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli impiegati comparabili. I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. L'impiegato che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva per intero il proprio status precedentemente acquisito.

L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. L'impresa provvede ad informare il telelavoratore socio o dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore socio o dipendente. È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro. In ogni caso l'impresa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore. L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

L'impresa è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSC PRO  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (RM)  
C.F. 91932480581

111

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (C)  
www.atecaitalia.it - C.F. 9004513061

l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa;

il carico di lavoro;

eventuale fascia di reperibilità;

la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro, non trovano applicazione a favore dei telelavoratori gli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D.lgs. n. 66/2003.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'impresa. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

#### **TITOLO XLVII - Elementi del trattamento economico**

##### **Art. 102 - Trattamento economico globale e retribuzione**

Per gli impiegati elementi che costituiscono il trattamento economico globale sono i seguenti:

stipendio mensile di base, di cui alla tabella dell'allegato "A", parte integrante del presente C.C.N.L.;

superminimo individuale di merito ovvero collettivo. L'impresa ha facoltà di attribuire un trattamento economico aggiuntivo rispetto ai minimi base, riassorbibile, salvo diversa volontà espressamente indicata dalle parti ovvero quando lo stesso superminimo è stato concesso come controprestazione di specifiche attività;

premio produzione territoriale;

elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) (ex elemento economico territoriale o E.E.T.);

aumenti periodici di anzianità;

indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario;

compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;

provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;

indennità sostitutiva di mensa;

indennità di cassa e di maneggio di denaro;

indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria;

indennità per lavori in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio;

ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche in misura forfetaria;

indennità di funzione Quadri;

rateo della tredicesima mensilità;

rateo del premio annuo;

rateo del premio di fedeltà.

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97033690703 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97911480582

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

#### Art. 103 - Elemento variabile della retribuzione (E.V.R.)

L'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) è corrisposto agli impiegati ai sensi della disciplina di cui all'art. 84.

#### Art. 104 - Stipendio minimo mensile

Agli impiegati l'impresa è tenuta a corrispondere lo stipendio minimo mensile di cui alla tabella dell'allegato "A" parte integrante del presente Contratto.

#### Art. 105 - Tredicesima mensilità

L'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui alle lettere da a) ad m) dell'art. 101.

Di norma la tredicesima deve essere corrisposta 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.

#### Art. 106 - Aumenti periodici di anzianità

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio presso una stessa impresa o consorzio ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sulla base dei seguenti valori mensili per ciascuna categoria:

Categoria	Valore mensile (in Euro)
impiegato 1a super (7° livello)	16,73
impiegato 1a (6° livello)	15,42
impiegato 2a A (5° livello)	12,55
impiegato 2a B (4° livello)	11,54
impiegato 3a (3° livello)	10,78
impiegato 4a (2° livello)	9,86

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. I suddetti aumenti non possono essere assorbiti da successivi aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio ad un livello superiore, l'importo relativo agli scatti maturati resterà cifra fissa mentre la frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria, salvo i limiti previsti al primo comma del presente articolo.

**F.I.A. DEL S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P.Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795

113

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

## **TITOLO XLVIII - Indennità**

### **Art. 107 - Indennità di cassa e maneggio di denaro**

L'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato incaricato del maneggio di denaro con responsabilità propria per errori una maggiorazione della retribuzione dell'8% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 101. In caso di eventuali cauzioni, i relativi interessi devono essere corrisposti all'impiegato.

### **Art. 108 - Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore**

Qualora l'impresa richieda all'impiegato di utilizzare in via continuativa propri mezzi di trasporto, l'azienda è tenuta a corrispondergli il relativo rimborso chilometrico e un'ulteriore indennità, da stabilire con accordo tra le parti, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di indennizzo per usura del mezzo.

L'uso del mezzo per fini aziendali dovrà essere strettamente connesso all'esecuzione delle mansioni assegnate dall'impresa all'impiegato, quali, a titolo meramente esemplificativo, la sorveglianza di diversi cantieri, il recapito ovvero ogni altra attività concordata tra le parti.

### **Art. 109 - Personale non soggetto a limitazione di orario**

Le Parti si danno atto che non hanno inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923 che esclude gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni dalla limitazione dell'orario di lavoro.

E' da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di un suo reparto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.

Gli impiegati con funzioni direttive hanno diritto ad una indennità pari al 25% dello stipendio mensile di base e dell'indennità di contingenza.

All'impresa è riconosciuta la facoltà di dedurre il suddetto l'importo dell'indennità dall'eventuale superminimo, salvo questo sia stato previsto in considerazione della particolare natura delle mansioni.

### **Art. 110 - Indennità di mensa**

Con riferimento alle mense aziendali e per l'indennità sostitutiva, si rimanda alle situazioni in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

## **TITOLO XLIX - Premi**

### **Art. 111 - Premio annuo**

Beneficia di tale premio l'impiegato a fronte di un'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo nella misura di una mensilità da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 101.

Il premio va corrisposto entro il 30 giugno di ogni anno.

Qualora il rapporto di lavoro sia iniziato ovvero risolto nel corso dell'anno di maturazione del premio, all'impiegato dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi effettivamente lavorati presso l'impresa. Ai fini del suddetto computo, è da considerarsi come intera mensilità la frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorati mentre qualora i giorni lavorati siano inferiori a 15 in un mese, questi non verranno computati ai fini del premio annuo.

ASSO-PRO  
Viale Europa, 59 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97934480582

## Art. 112 - Cambio appalto

(Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda)

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al comma 1, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare 'ex novo' un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

(Cessazione di appalto)

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione.

Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, etc.).

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;
- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la RSA e le OOSS stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P. IVA: 03426090795  
www.aneas.it

ASSOCIATO  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793

115

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.ateca.it - C.F.: 90045130615

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lett. a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante. Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL. Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70, saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;
- livello di inquadramento;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione D.lgs. n. 81/08 s.m.i.;
- formazione;
- documentazione sanitaria;
- lista eventi morbosi sino a 3 anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex lege n. 482/68 e n. 68/99.

ASCO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

Le parti s'impegnano a ricostituire il tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal legislatore.

#### Art. 113 - Archivio Contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

#### Art. 114 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

RI.A.DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

116

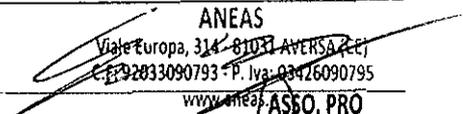
ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Roma, il 30/09/2020

Letto, confermato e sottoscritto

  
**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90049130615

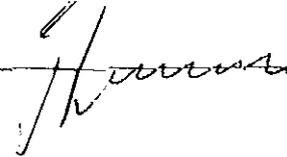
ATECA \_\_\_\_\_

  
**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 02833090793 - P. Iva: 03426090795

ANEAS \_\_\_\_\_

  
**ASSO. PRO**  
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97911480582

ASSO.PRO \_\_\_\_\_

  
F.I.A.D.E.L. \_\_\_\_\_

**F.I.A.D.E.L. - S.P.**  
SEGRETERIA NAZIONALE

## Allegato n. 1

### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

#### Apposizione del termine e durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

#### Divieti

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 e s.m.i., che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassaintegrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

#### Proroghe e rinnovi

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ASSO. PRO  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P.Iva: 03426090795  
www.aneas.it

118  
ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 80045130615

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 e s.m.i., per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

#### Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

Fermi i limiti di durata massima previsti dalla legge, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

#### Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Con il presente contratto si fissa al 40 % del numero di lavoratori presenti in azienda, la percentuale massima di lavoratori che potranno essere assunti a tempo determinato. A tal fine si considera il numero dei lavoratori in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali
- d) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

00144

Viale Europa, 314 - 81031 Aversa (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97933480582

119

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

#### Diritti di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 D.Lgs. n. 81/2015, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro due mesi dalla conclusione del contratto.

#### Principio di non discriminazione

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

#### Criteri di computo

Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

#### Decadenza e tutele

**ASSO. PRO**  
Viale Europa 75 - 00144 Roma (RM)  
Tel. 06/931980582

**ANEAS**  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

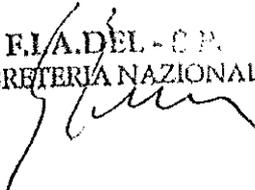
120

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ATECA**  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecailalia.it - C.F. 90045130615

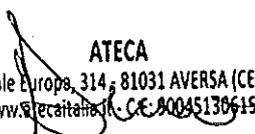
L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e s.m.i. entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966 e s.m.i. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

**FI.A.DEL - C.N.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**  


**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it  


**ASSO-PRO**  
Viale Europa, 56 - 00144 Roma (RM)  
C.A. 07931480582  


**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.tecitalia.it - C.E. 80045130615  


## Allegato n. 2

### APPRENDISTATO

#### Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

#### Disciplina generale

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Il contratto di apprendistato ha una durata che è fissata dalla legge e dal presente contratto.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il presente contratto regola l'apprendistato, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto. In particolare, se si tratta di contratto di apprendistato a durata triennale, l'inquadramento retributivo dell'apprendista sarà di due livelli inferiore in

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**

**ANEAS**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

**ASSO ARGO**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F.: 97931480582

**ATECA**  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615

ordine al I anno; un livello inferiore in ordine al II anno; la retribuzione piena prevista per quel livello di inquadramento finale. Se si tratta di contratto di apprendistato di durata superiore a tre anni la riduzione dei livelli sotto i quali inquadrare la retribuzione dell'apprendista avverrà ogni 18 mesi in luogo della cadenza annuale;

c) presenza di un tutore o referente aziendale;

d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, successivamente integrato dall'art. 48 legge n. 289/2002, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;

e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita con le procedure previste dalla legge;

g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;

h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare;

f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92633090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO DPO  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 97931480582

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46 del D.Lgs. n. 81/2015.

Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1

F.I.A.DEL. - S.P.  
SEGRETERIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92083090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSOPRO  
Viale Europa 314 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582

124

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 98045130615

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

**Apprendistato professionalizzante**

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti

I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio. La formazione verrà erogata con le modalità previste dalla legge

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

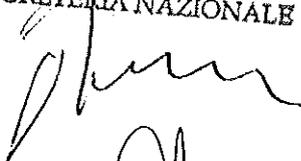
**Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale

conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

**F.I.A. DEL - S.P.**  
**SEGRETARIA NAZIONALE**



**ASSC. PRO**  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma  
C.F. 97981480582

**ANEAS**

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090795 - P. IVA 03426090795  
www.aneas.it

**ATECA**

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

### Allegato n. 3

#### PART TIME

##### Definizione

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

##### Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

##### Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi capitolo precedente, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi e comunque non oltre il 25 % delle ore di lavoro concordate.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003 e s.m.i.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al presente periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

##### Trattamento del lavoratore a tempo parziale

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE),  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASSO PRO  
Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 07981480582

127  
ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

#### Trasformazione del rapporto

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

F.I.A. DEL - S.P.  
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ASS-PRO  
Viale Europa, 251 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97951480582

128

ATECA  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

#### Sanzioni

In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia.

Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

#### Disciplina previdenziale

La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Allegato n. 4

VALORI TABELLARI DELLE RETRIBUZIONI

A partire dal 30/09/2020						
Qualificati	Minimo	Contigenza	E.d.r.	Indennità di funzione	Importo	scatti anzianità
7 Q	1769,86	519,49	10,33	140	2439,68	19,64
7	1772,86	519,29	10,33		2302,48	18,86
6	1549,48	516,73	10,33		2076,54	18,05
5	1289,05	512,91	10,33		1812,29	17,57
4	1194,11	510,12	10,33		1714,56	16,97
3	1116,79	507,85	10,33		1634,97	15,35
2	987,85	504,6	10,33		1502,78	13,97
1	860,3	504,52	10,33		1375,15	13,13

A partire dal 30/09/2020					
Qualificati	Minimo	Contigenza	E.d.r.	Indennità di funzione	Importo
7 Q	1779,86	519,49	10,33	140	2449,68
7	1782,86	519,29	10,33		2312,48
6	1559,48	516,73	10,33		2086,54
5	1299,05	512,91	10,33		1822,29
4	1204,11	510,12	10,33		1724,56
3	1126,79	507,85	10,33		1644,97
2	997,85	504,6	10,33		1512,78
1	870,3	504,52	10,33		1385,15

A partire dal 30/09/2020					
Qualificati	Minimo	Contigenza	E.d.r.	Indennità di funzione	Importo
7 Q	1789,86	519,49	10,33	140	2459,68
7	1792,86	519,29	10,33		2322,48
6	1569,48	516,73	10,33		2096,54
5	1309,05	512,91	10,33		1832,29
4	1214,11	510,12	10,33		1734,56
3	1136,79	507,85	10,33		1654,97
2	1007,85	504,6	10,33		1522,78
1	880,3	504,52	10,33		1395,15

F.I.A.DEL - S.P.  
SECRETARIA NAZIONALE

ANEAS  
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)  
C.F. 92035090793 - P. Iva: 03426090795  
www.aneas.it

ATECA  
Viale Europa, 114 - 81031 AVERSA (CE)  
www.atecitalia.it - C.F. 90945130615

ASSOXP  
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)  
C.F. 97931480582