

**IPOTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ARTIGIANE,
DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA DELLA CAMPANIA**

Feneal-UIL Filca-CISL Fillea CGIL

Premessa

La situazione attuale del settore delle costruzioni, in Campania, impone di rendere strutturali le relazioni sindacali tra le parti sociali. L'importanza strategica del settore delle costruzioni nella Regione Campania, sia sotto il profilo economico che sotto l'aspetto sociale, rende necessario il rafforzamento degli istituti e delle azioni volti a migliorare le condizioni di lavoro, con il duplice obiettivo di attrarre nel settore manodopera giovane e di tutelare ed incrementare le realtà imprenditoriali locali.

Considerata, infatti, la presenza nel mercato di una molteplicità di imprese, non va sottovalutato il potenziale pericolo costituito da concorrenza non sempre corretta.

All'uopo, si richiede di adottare azioni per combattere il lavoro irregolare e sommerso e a dare massima attuazione alle disposizioni in materia di sicurezza e di diritto all'informazione.

A tal scopo prevedere azioni degli Enti Bilaterali che scoraggino forme di irregolarità, non conformi ai CCNL, dei rapporti di lavoro (Part-time o orario ridotto unilaterale) in diretto rapporto con le locali DPL, Servizi Ispettivi, GdF.

Si richiede di mantenere alto il livello di attenzione sulle problematiche inerenti alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e sollecitano un' incisiva azione formativa, informativa e di addestramento periodico per tutti i lavoratori occupati all'interno dei cantieri edili da parte di tutti i soggetti e gli organismi preposti a partire da quelli di natura contrattuale.

Fino a questo momento le relazioni fra industriali e sindacali, sono state limitate e discontinue contribuendo a determinare non positivi processi di crescita del settore.

In tal senso si richiede di, riconoscere la necessità di rafforzare il sistema della bilateralità attuando tutti gli strumenti necessari ed utili per tale rafforzamento, con particolare riferimento alla formazione professionale continua, quella di primo ingresso e all'apprendistato professionalizzante di cui si intende promuovere la diffusione.

Allo stesso tempo si richiede di rafforzare le iniziative volte a contrastare ogni forma di lavoro irregolare, nero e grigio, anche in linea con le recenti misure legislative contro il lavoro sommerso ed a sostegno della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per dare piena attuazione al sistema bilaterale, si richiede di intraprendere una serie di iniziative volte a :

favorire ed incentivare la qualità dell'impresa, tutelare la qualità del lavoro, la professionalità, la stabilità settoriale delle risorse umane, la sicurezza ed integrità fisica dei lavoratori tramite gli Enti Paritetici;

sensibilizzare i committenti pubblici e privati a verificare il pieno rispetto delle normative contrattuali e di legge da parte delle imprese esecutrici, in special modo nel caso di aggiudicazioni di appalti con ribassi ritenuti anomali perché sensibilmente più alti rispetto alla media delle offerte presentate;

incentivare la formazione continua delle maestranze con l'adesione delle imprese ai fondi interprofessionali di riferimento (Fondartigianato e FAPI etc.)

appoggiare idonee politiche dell'accoglienza nei confronti dei lavoratori stranieri che operano nel comparto edile, individuando percorsi mirati di formazione per gli immigrati attraverso primo ingresso, alfabetizzazione, sicurezza e professionalizzazione;

favorire la cultura della prevenzione e della sicurezza mettendo a disposizione dei lavoratori e delle imprese un sistema di relazioni professionali atti a fornire servizi di assistenza sanitaria previsti dalle leggi e assistenza sanitaria individuale.

rafforzare la formazione continua, quella di primo ingresso e dell'apprendistato.

Rafforzare l'utilizzo delle 16 ore prima ottimizzando i costi di sostegno.

promuovere le prestazioni fornite dagli Enti Paritetici previsti in linea con le reali esigenze dei lavoratori e delle imprese del settore;

Il presente contratto integra, a livello regionale, i rispettivi Contratti stipulati dalle Organizzazioni Datoriali e Sindacali di riferimento ed annulla e sostituisce tutti gli eventuali contratti esistenti tra le organizzazioni firmatarie il presente documento.

SISTEMA DI INFORMAZIONI

Considerato che il settore delle costruzioni ha un'enorme rilevanza per l'economia regionale, si richiede di attivare azioni congiunte per migliorare le condizioni di lavoro nel settore delle costruzioni e nel contempo avviare azioni tese ad affrontare e sostenere le giuste esigenze delle imprese del settore.

In particolare :

si richiede di effettuare incontri periodici trimestrali per esaminare i molteplici problemi del settore delle costruzioni riguardanti lo stato, le prospettive e le scelte produttive determinate dalla Regione Campania.

Al fine di combattere il lavoro nero, si richiede di istituire un osservatorio regionale del mercato del lavoro, affinché attraverso riscontri incrociati con gli Enti Previdenziali INPS, INAIL, Camera di Commercio, ed altri organi di controllo, venga realizzata un'ampia conoscenza del settore.

Si richiede di elaborare e realizzare soluzioni comuni per il mantenimento, lo sviluppo e la qualificazione professionale di nuove forze lavorative.

In questa ottica assumono grande significato gli Enti Bilaterali ai vari livelli.

Si richiede di affrontare con particolare attenzione il problema della disoccupazione, favorendo l'inserimento nel mercato del lavoro attraverso appositi corsi di formazione per apprendisti, nuovi assunti e cambio di qualifica professionale, disoccupati e tutti i lavoratori e lavoratrici che godono di ammortizzatori sociali ed in deroga.

ENTI BILATERALI

Si richiede di confermare il comune obiettivo della valorizzazione e del pieno sviluppo dell'attività degli Enti Bilaterali.

Di dare concreta attuazione a quanto previsto dagli accordi nazionali e ai contratti collettivi di riferimento, con l'obiettivo prioritario di garantire il pieno coinvolgimento di tutte le parti sociali nel governo del sistema bilaterale garantendone l'unitarietà auspicata dalle parti. In tal senso, le parti firmatarie il presente contratto integrativo regionale, si impegnano ad intraprendere tutte le iniziative occorrenti per definire la presenza delle Associazioni datoriali, con rappresentanza paritaria, nella gestione, negli Enti Bilaterali già costituiti. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, qualora si fosse in assenza di risultati evidenti, le parti si intendono convocati, sin d'ora, per la definizione di ulteriori iniziative in materia.

Nel frattempo, le parti si impegnano a chiedere al sistema Casse Edili costituite di riconoscere l'applicazione di tutti contratti vigenti nel settore.

Si richiede di riconoscere la necessità di dare impulso alla formazione professionale dei lavoratori attraverso l'attivazione di un sistema formativo che, tenendo conto dei fabbisogni reali, sia mirato all'acquisizione di professionalità che accrescano le capacità tecnico produttive e d'intervento delle imprese e contribuiscano a migliorare la qualità del lavoro.

Si richiede di ribadire altresì il carattere prioritario della sicurezza sul lavoro per le implicazioni sociali e produttive connesse. Ritengono pertanto necessaria una politica attiva della sicurezza, attraverso la realizzazione di un sistema di interventi, tra loro connessi, mirati al miglioramento della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro.

Tale sistema integrato della sicurezza è realizzato attraverso lo sviluppo ed il potenziamento delle iniziative di consulenza e verifica nei cantieri del Comitato

Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, con lo scopo di fornire agli addetti e alle imprese del settore certezze operative e punti di riferimento efficaci, atti a garantire la piena applicazione delle normative vigenti, nonché di fornire consulenza in materia di sicurezza sul lavoro alle imprese che partecipano all'insieme degli Enti Bilaterali contrattuali del settore.

Si richiede di creare le migliori condizioni per la diffusione sul territorio della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Le parti firmatarie il presente Contratto integrativo regionale attiveranno le necessarie iniziative per garantire la piena attuazione di quanto previsto dai CCNLL in tema di Enti Bilaterali.

ESTENSIONE CONTRATTUALE

Qualora le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo dovessero in futuro concordare con altra organizzazione datoriale e per lo stesso settore merceologico condizioni complessive sia retributive che normative, a livello provinciale e/o regionale, meno onerose di quelle previste dal presente accordo, tali condizioni si intenderanno automaticamente estese alle aziende rappresentate dalle sigle firmatarie.

LAVORATORI STRANIERI

Nota congiunta:

Per una categoria come la nostra, che registra, un incremento progressivo, della presenza di lavoratori stranieri, tra regolari e irregolari, e che, in alcune aree del Paese si è determinato il sorpasso della manodopera immigrata su quella autoctona, la responsabilità e l'impegno sui temi dell'immigrazione appaiono maggiori e preminenti per le parti sociali.

Dai dati Istat relativi alla media 2009 emerge come il settore delle costruzioni si confermi come quello con la maggiore presenza di lavoratori stranieri. Un dato interessante da segnalare riguarda la variazione percentuale registrata rispetto al 2008. Mentre complessivamente gli occupati in edilizia calano del 3%, i lavoratori stranieri hanno una crescita occupazionale di circa 9%. Nel triennio della crisi gli italiani calano di circa 68.000 unità, pari a 4%, al contrario i lavoratori stranieri continuano a crescere in valore assoluto di 56.000 unità, pari al 21%.

In Campania la presenza dei lavoratori stranieri ormai supera 5.000 unità di iscritti e versanti in cassa edile. Napoli (1447 unità), Caserta (1130) e Salerno (1045) sono le province con maggior presenza dei lavoratori stranieri (dati relativi al settembre 2009).

Per quanto sopra premesso e condiviso, le parti costituite convengono di definire politiche contrattuali che favoriscano la piena inclusione e parità di diritto nel mondo del lavoro di lavoratori stranieri.

1. **Definizione di un format** per i corsi di formazione/informazione preventivi all'assunzione, formazione continua, in cui sia previsto un pacchetto di ore retribuite consistente per l'alfabetizzazione e che veda tra i formatori la presenza di un "mediatore culturale"
2. **Riconoscimento dei requisiti professionali** e del titolo di studio, acquisiti nel paese di origine, tramite percorsi formativi o eventuali colloqui/esami dalle scuole edili.
3. **Istituzione di una nuova prestazione** Cassa Edile per il rimborso delle spese del rinnovo del permesso di soggiorno da definire territorialmente.
4. **L'aumento dei tre giorni del "congedo parentale"** per eventi e cause particolari, previsti dall'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, con il diritto ad ulteriori due giorni di permesso non retribuito o comunque retribuito con forme che possano coinvolgere anche enti bilaterali di settore.
5. **Riconoscimento di un contributo** pari ad una giornata di lavoro per rinnovare il permesso di soggiorno.
6. **Riconoscimento della festa religiosa** del paese di provenienza, alla stregua del riconoscimento del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o l'azienda.

7. **Ribadire le modalità di godimento delle ferie** in 4 settimane, come previsto anche nel CCNL per dare la possibilità ai lavoratori immigrati di raggiungere il proprio paese di origine.
8. **Riconoscere il diritto alle prestazioni extracontrattuali** per i famigliari a carico che vivono ancora nel paese del origine visto che la legislazione attuale ostacola il loro ricongiungimento familiare.
9. **Definire**, attraverso la Cassa Edile e con il sistema bancario, un servizio che aiuti i lavoratori per le rimesse dei propri risparmi alle famiglie nei paesi di origine.

POLITICHE DI GENERE

Nota congiunta :

Un settore come l'edilizia, considerato, a torto, un settore prettamente maschile, vive ormai da alcuni anni di fenomeni di integrazioni di figure professionali di sesso femminile, sia sul versante delle categorie operai, attraverso le figure dei restauratori, sia per le categorie impiegatizie. Questo contratto collettivo integrativo, si pone l'obiettivo di favorire la realizzazione concreta delle pari opportunità e dell'esigibilità di diritti contrattuali già fissati in sede nazionale e legislativa.

Per quanto sopra premesso e condiviso, si conviene di ritenere parti integrante del presente contratto i seguenti punti:

1. **Osservatori per le Pari opportunità:** istituire, dove possibile, nelle grandi imprese, degli Osservatori per le Pari opportunità, ai sensi della legge 125;
2. **Codice Etico e lotta alle discriminazioni:** predisporre, dove possibile, Codici Etici contro il mobbing, violenze e discriminazioni di ogni tipo, comprese quelle salariali;
3. **Part-Time:** intervenire e regolamentare maggiormente l'uso del part-time, per strapparlo dalle mani dell'impresa per un uso unilaterale e ricattatorio. In particolare prevedere la possibilità di chiedere il part-time per le attività di

- cantiere e di ufficio nei periodi di allattamento con opzione di ritorno al precedente regime di orario di lavoro;
4. **Maternità cat. operai:** per le maternità obbligatorie, a rischio, volontaria: riconoscimento ai fini dell'APEO del periodo di astensione obbligatoria;
 5. **Maternità cat. Impiegati:** per le maternità a rischio, obbligatoria e volontaria, prevedere il riconoscimento dei relativi periodi ai fini dello scatto di anzianità;
 6. **Ambiente di lavoro :** attrezzare cantieri e uffici i servizi socio-sanitari tenendo conto delle specificità di genere;
 7. **Sicurezza e malattie professionali:** per le lavoratrici impegnate ed esposte all'uso di materiali solventi e similari, specie nel settore dei Beni Culturali, prevedere periodici e sistematici monitoraggi sullo stato di salute, con particolare riguardo ai rischi collegati alla maternità specie in gravidanza e sugli alloggiamenti delle lavoratrici (da tradurre opportunamente, se è il caso, in prestazione mutualizzata). Per rafforzare la richiesta prevedere l'elencazione delle patologie insorgenti;
 8. **Formazione:** interventi sulla formazione per le donne, attraverso l'attività delle Scuole Edili, sia al rientro da periodi di pausa dal lavoro (leggi maternità), come elemento necessario al fine di un pieno reinserimenti, sia come strumento di crescita professionale (leggi progressione di carriera), formazione continua.
 9. **Prestazioni extracontrattuali:** allargamento anche al personale impiegatizio, largamente femminile, di alcune prestazioni delle Casse Edili, es. visite mediche specialistiche;
 10. **Maternità ed infanzia:** prevedere (anche mutualizzata come prestazione) contributo a lavoratrici per utilizzo asilo nido;
 11. **Permessi:** prevedere, magari come prestazione Cassa Edile, un giorno di permesso in più a quelli già previsti dalla Legge 151/01;

Nota a verbale: si precisa che parte delle proposte avanzate in materia di politiche dell'accoglienza e di genere, nonché tutte quelle afferenti l'esercizio di complementarità contrattuale degli Enti Paritetici, vanno armonizzate in sede di esigibilità con quanto definito nei livelli territoriali.

LAVORO IRREGOLARE

Preso atto della diffusione del fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, che provoca insostenibili distorsioni sul mercato del lavoro ed è causa di concorrenza sleale, convengono sulla necessità di realizzare una serie di iniziative finalizzate a contrastare tale pratica, si richiede di assumere iniziative verso la pubblica amministrazione e tutte le stazioni appaltanti anche attraverso un'azione protocollare.

Sensibilizzare i committenti pubblici e privati a verificare il pieno rispetto delle normative contrattuali e di legge da parte delle imprese esecutrici, in special modo nel caso di aggiudicazioni di appalti con ribassi ritenuti anomali perché sensibilmente più alti rispetto alla media delle offerte percentuali.

A tal fine sono impegnate a realizzare un sistema di comunicazioni e controlli incrociati, anche attraverso intese con gli Enti Bilaterali del settore e Istituti previdenziali e Assicurativi che consenta la conoscenza reale della regolarità delle imprese relativamente agli adempimenti in materia di lavoro subordinato, nelle forme individuate dai Contratti Nazionali Collettivi di Lavoro.

Si richiede di attivare strumenti di verifica e controllo delle forme di abuso o uso improprio del part time, come previsto dai CCNLL.

SUBAPPALTO

Si richiede di definire modalità di monitoraggio sugli appalti, in particolare del subappalto condividendo che non deve pregiudicare le finalità tese allo sviluppo della specializzazione delle imprese e dei lavoratori ed alla realizzazione della continuità dell'occupazione, con l'obiettivo di adoperarsi per una corretta applicazione delle leggi in materia vigenti nonché di quanto previsto dai CCNL.

Si richiede la disponibilità a promuovere ogni incontro necessario per il raggiungimento delle finalità espresse.

L'impresa è tenuta a comunicare preventivamente all'inizio delle opere ai delegati aziendali, in assenza dei quali la suddetta comunicazione sarà data alle Organizzazioni Sindacali Provinciali dei lavoratori tramite l'Associazione di Categoria a cui aderisce l'impresa.

I contenuti di tale comunicazione sono:

- la denominazione e la sede dell'impresa subappaltante, nonché l'impegno dell'impresa medesima per il rispetto integrale delle norme del CCNL e CCRL applicato;
- il tipo e la durata dei lavori affidati in appalto o subappalto, fornitura e messa in opera;
- il numero e le qualifiche dei lavoratori impiegati nei lavori affidati in subappalto.

Detto articolo viene esteso, relativamente alle comunicazioni, anche agli affidamenti e sub affidamenti previsti dalla Legge Obiettivo.

In ogni caso la possibilità del ricorso al subappalto è disciplinata dalla vigente normativa operante, rispettivamente, nel settore degli appalti pubblici art.118 D.Leg.vo12.04.2006, n.163

RAPPRESENTANTE TERRITORIALE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Per il Rappresentante Territoriale dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento al D. Lgs. 81/2008 ed ai CCNL sottoscritti dalle parti nazionali delle associazioni firmatarie del contratto regionale.

Per le procedure di elezione, agibilità e numero, si rimanda agli articoli in materia dei CCNLL di riferimento e alle strutture operative costituite territorialmente.

IGIENE E ANTINFORTUNISTICA E MALATTIE PROFESSIONALI

Le imprese, contestualmente all'inizio dei lavori, provvederanno alla installazione nei cantieri di un locale ad uso spogliatoio, uomini e donne, riscaldato durante i mesi freddi ed opportunamente areato e condizionato; di un locale ad uso refettorio e di servizi igienici sanitari dotati di acqua corrente, anche, calda quando le condizioni obiettive di ubicazione ed installazione dei locali lo consentano.

Per i trasferisti, le imprese garantiranno pernottamenti in albergo, foresterie o adeguati dormitori in cantiere, che prevedano camere singole.

Sarà anche garantito all'interno dei cantieri il rifornimento di acqua potabile in contenitori idonei con l'installazione di apparecchio refrigerante (frigorifero).

Inoltre, ove tecnicamente possibile, e nei cantieri con condizioni di disagio, le imprese si adopereranno per l'installazione nel locale refettorio di una linea telefonica e di un apparecchio televisivo.

Nel rispetto delle norme antinfortunistiche le imprese garantiranno ai lavoratori indumenti protettivi di uso personale, a seconda delle singole lavorazioni e delle stagioni.

I lavoratori edili addetti a lavorazioni all'interno di stabilimenti industriali, effettueranno le visite sanitarie periodiche compatibilmente con quelle previste per i lavoratori degli stessi stabilimenti.

Si conviene, altresì che, nel caso di cantieri che occupano almeno 100 dipendenti, ubicati in luoghi di difficile accesso e lontani da centri dotati di pronto soccorso, venga istituita una infermeria idoneamente attrezzata.

Per i cantieri disagiati è prevista la realizzazione di idoneo parcheggio, ove possibile coperto.

ORARIO DI LAVORO

L'orario contrattuale di lavoro per gli operai di produzione resta stabilito in 40 ore settimanali ripartite, di norma, su 5 (cinque) giorni la settimana - da lunedì a venerdì - con 8 ore lavorative giornaliere.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive, ripartisca le 40 ore settimanali su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione.

E fatta salva la previsione del CCNLL di recuperare le ore di sosta indipendenti dalla volontà delle parti o comunque concordate dalle stesse. Per le imprese svolgenti un orario di lavoro ripartito su cinque giorni, il recupero può essere fatto nel giorno del sabato o nei dieci giorni immediatamente successivi nel limite massimo di un'ora al giorno.

In presenza di lavori pubblici, per i quali le stazioni appaltanti richiedano, per le caratteristiche dell'opera, regimi diversificati di orari di lavoro, compatibili con le norme di legge e di regolamento, le stesse si attiveranno per l'apertura di un tavolo consultivo ed informativo, possibilmente prima della stesura dei capitolati d'appalto, tra le O.O.S.S., l'organizzazione datoriale e le stesse stazioni appaltanti.

A tal fine saranno verificate le compatibilità in tema di:

- condizioni di organizzazione del lavoro e connessi costi aggiuntivi;*
- verifica delle condizioni di sicurezza del cantiere;*
- verifica della compatibilità e delle conseguenze delle lavorazioni nel contesto urbano.*

Qualora intervengano, nella fase di esecuzione delle opere, necessarie variazioni all'organizzazione del lavoro, con ricorso a regimi continuativi di lavoro straordinario e/o a turno, le imprese forniranno, in apposita sessione informativa, tutti gli elementi tecnici idonei ad una valutazione delle R.s.a./R.s.u. e delle organizzazioni sindacali territoriali.

FERIE

Fatto salvo quanto stabilito dal ccnl vigente, considerate le caratteristiche del settore, la mobilità della mano d'opera e la brevità dei rapporti di lavoro, le parti concordano di fissare l'epoca del godimento delle ferie collettive per tre settimane, salvo casi di obiettive esigenze tecnico-produttive, di massima come segue:

- due settimane a "cavallo" del Ferragosto;
- una settimana in occasione del Natale.

La quarta settimana sarà goduta nell'arco dell'anno, a richiesta del lavoratore e tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

L'operaio che non ha maturato un anno di anzianità nel settore è dispensato dal prestare attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive.

SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO

Le parti stabiliscono che, per le sospensioni o le riduzioni di orario di lavoro determinate da cause meteorologiche, le imprese anticiperanno, per ogni singolo lavoratore dipendente, con la busta paga di competenza, gli importi relativi alle ore richieste C.I.G.O nel limite massimo complessivo di 180 ore, subordinatamente all'approvazione, da parte dell'Inps, dell'eventuale periodo immediatamente precedente.

DIRITTI SINDACALI

Con riferimento ed in attuazione al CCNLL. i Rappresentanti Sindacali sono eletti o nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, presso le imprese che hanno almeno 10 dipendenti.

PERMESSI SINDACALI

Le ore di permessi sindacali retribuite, sono soggette alla complessiva contribuzione per le ore lavorate così come previsto dai CCNLL, e quindi utili ai fini dell'ottenimento delle prestazioni extracontrattuali e per l'erogazione del premio APE.

INDENNITA' DI TRASPORTO

Da definire in armonia con i territori

TRASFERITA

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali del comune nel quale è ubicato il cantiere, ha diritto a percepire una diaria delda calcolarsi sugli elementi della retribuzione, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

Qualora la distanza tra il confine comunale di residenza del lavoratore e l'ubicazione del cantiere superi isarà riconosciuta una ulteriore indennità del

MENSA

L'impresa, in relazione all'ubicazione e alla durata dei cantieri, alle caratteristiche delle opere da eseguire, e su richiesta scritta di almeno 20 dipendenti, provvederà a somministrare un pasto caldo mediante l'allestimento di un servizio mensa in cantiere o nelle immediate vicinanze oppure facendo ricorso a servizi esterni.

Potranno in alternativa essere definite convenzioni per la fornitura del servizio mensa con terzi gestori dotando i lavoratori di "buoni pasto".

Le disposizioni di cui al comma precedente potranno trovare attuazione, anche con la predisposizione di servizi comuni a più imprese.

Il costo del pasto è suddiviso in misura percentuale pari ad un quarto a carico dei lavoratori e tre quarti a carico del datore di lavoro, con un massimale a carico del lavoratore di euro per ciascun pasto consumato.

Nei cantieri in cui non ricorre l'obbligatorietà dell'istituzione del servizio di mensa, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva di euro giornaliera, pari a euro per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Nella determinazione della predetta indennità si è tenuto conto dell'incidenza percentuale per ferie, festività e gratifica natalizia.

I suddetti importi sono utili ai fini del computo dell'indennità di anzianità e di preavviso.

L'indennità suddetta non spetta a coloro i quali non si avvalgono del servizio mensa attuato in una delle forme sopraindicate, salvo il caso in cui siano impossibilitati ad utilizzare il servizio stesso in dipendenza dell'organizzazione del cantiere o delle mansioni svolte.

INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto elencate da

computarsi sugli elementi della retribuzione e per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:

GRUPPO A - Lavori vari

Si conviene di corrispondere una particolare indennità pari al da calcolarsi sugli elementi della retribuzione e per le ore di effettivo disagio a quei lavoratori sottoposti alle seguenti condizioni di lavoro:

- a) lavori eseguiti eccezionalmente sotto la pioggia o la neve, quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezzora);
- b) lavori di scavo in cimiteri a contatto di tombe;
- c) lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi;
- d) lavori di demolizione di strutture pericolanti.

Le percentuali di cui al presente articolo - eccezion fatta per quella relativa alla pioggia o neve – non sono cumulabili.

MALATTIA

Fermo restando le disposizioni INPS in materia, in caso di malattia dei lavoratori, indipendentemente dalla loro durata, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i premi tre giorni di malattia (definita carenza)

Per gli infortuni, l'azienda , integrerà fino al 100% la retribuzione per i primi tre giorni successivi l'evento.

PREVEDI

Azioni unitarie e mirate alla massima divulgazione e adesione al fondo da parte dei lavoratori.

BORSA LAVORO

Azioni propedeutiche parallela alla sperimentazione per attivare quanto previsto dal CCNL in materia.

ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE

Da definire in armonia con i territori.

FORMAZIONE PROFESSIONALE/ADDESTRAMENTO

Si richiede di condividere la necessità di qualificare la mano d'opera giovanile, favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro e privilegiandone la formazione professionale.

Le imprese si impegnano ad operare in collegamento con l'Ente di formazione per facilitare l'inserimento dei giovani nel settore delle costruzioni.

A tal fine si impegnano, compatibilmente con le vigenti disposizioni di legge in materia di collocamento, ad assumere giovani qualificati dall'Ente di formazione, comunicandone, ad ogni inizio di corso, il numero.

Le imprese potranno avvalersi delle strutture dell'Ente di formazione per qualificare la mano d'opera comune o convertire la stessa attraverso un sistema di formazione e lavoro.

Si conviene altresì di poter utilizzare le 150 ore di diritto allo studio per corsi di formazione e riqualificazione organizzati dall'Ente di formazione che consentono il rilascio di attestati o diploma da parte delle autorità pubbliche (Regione, province, UE etc.)

Le parti convengono, infine, che alle imprese che assumeranno lavoratori formati dalla Scuola Edile, sarà riconosciuto uno sgravio contributivo dello%, per ogni singolo lavoratore assunto, del contributo previsto per la Scuola Edile.

NORME PREMIALI

Questa parte importante del contratto essere intesa come strumento per affermare la regolarità del lavoro con particolare riferimento al contrasto ai fenomeni di evasione, erosione ed elusione delle ore da dichiarare in Cassa Edile e agli Istituti Previdenziali e Assicurativi, pensando a meccanismi di penalizzazione di chi si discosta nella denuncia dalle ore contrattualmente lavorabili, valorizzando in tal modo le aziende sane e virtuose.

Le premialità, di contro, possono assumere grande efficacia e valore sui temi della formazione, della sicurezza e dell'occupabilità territoriale.

Le parti si danno reciproco atto di definire articolati contrattuali in recepimento di quanto sopra.

QUOTE SINDACALI E DI ADESIONE CONTRATTUALE

Da definire in armonia con i territori.

CONTRIBUZIONE ENTI BILATERALI

Da definire in armonia con i territori.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Le parti firmatarie il presente contratto integrativo fisseranno la percentuale dell'EVR, secondo quanto stabilito dalle procedure dei ccnl vigenti.

DISPOSIZIONI FINALI

Le parti concordano di adeguare, alle eventuali modifiche legislative, nazionali e regionali, nonché alle determinazioni territoriali relative alle funzioni degli Enti Paritetici, che dovessero intercorrere nel corso della sua validità, l'articolato interessato del presente accordo.