

Piattaforma Integrativo Regionale

Ipotesi di Accordo per il Rinnovo del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del 1 Agosto 2006 per i Dipendenti delle Imprese Edili Industriali operanti nella Regione Autonoma della Valle D'Aosta

Premessa

La presente piattaforma rivendicativa discussa e approvata dai lavoratori e dagli Organismi dirigenti di FeNEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL e SAVT Costruzioni, nel suo contenuto intende confermare e rafforzare il sistema contrattuale di secondo livello, valorizzando il patrimonio di relazioni che le parti hanno sin qui adottato, finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori dipendenti; nel contempo vuole riprendere il confronto con le controparti datoriali sui temi qualificanti e di primaria importanza per l'intera categoria, al fine di perseguire il comune obiettivo di tutelare il patrimonio industriale di un settore fondamentale per l'economia della nostra regione e per dare impulso a politiche condivise per la crescita ed il rilancio del settore e la tutela dei lavoratori.

Il Settore delle costruzioni in Valle d'Aosta, a causa della difficile situazione economica internazionale che ha avuto pesanti conseguenze sul tessuto economico e sociale dell'intero Paese, si trova in una situazione di difficoltà, seppur negli ultimi anni è stato un importante e strategico volano per l'economia Regionale; si rende, dunque, importante in un momento di difficoltà dell'economia, globale e locale, attivare un piano di rilancio del settore che, in questa Regione, **deve continuare ad essere il traino** dell'intera economia Regionale.

Al fine di salvaguardare quanto di buono è stato fatto in questi anni per il rafforzamento del sistema produttivo aziendale e dei livelli di qualificazione del settore; per non pregiudicare ulteriormente la situazione occupazionale ed economica dei lavoratori e per dare nuovo slancio alle imprese del comparto edile è indispensabile ridare vigore alle politiche concertative di settore, per una ripresa dei volumi di investimento nelle opere pubbliche e nel comparto privato, in modo che le imprese possano superare questo difficile momento e per mantenere elevati i livelli occupazionali,

Sistema di relazioni sindacali e di legalità.

Si ritiene necessario approfondire uno sforzo condiviso, nei confronti dei soggetti istituzionali, per stipulare accordi di contrasto al lavoro nero e a favore della legalità e della regolarità, per rafforzare attraverso accordi e buone pratiche strumenti efficaci di lotta alle irregolarità e alla concorrenza sleale.

Le Organizzazioni sindacali sostengono la necessità di dar luogo ad un confronto permanente fra le parti e le istituzioni regionali, che favorisca lo sviluppo e l'occupazione. Per le OO.SS. la qualità delle imprese e del lavoro è il fondamento per l'affermazione della legalità e della trasparenza per mettere al bando la falsa imprenditoria”

A tal fine le Parti si danno atto della necessità di un impegno qualificato e congiunto per confrontarsi con le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni, in relazione alle politiche del territorio, alla gestione degli strumenti di pianificazione, agli investimenti, agli appalti, alla lotta al lavoro sommerso, alla concorrenza sleale. Si ritiene a tale proposito opportuno, viste le modifiche apportate alle normative nazionali e regionali in materia di appalti pubblici, di regolarità contributiva e di Sicurezza nei luoghi di lavoro, un rapido aggiornamento dei contenuti del Protocollo d'intesa congiuntamente sottoscritto con l'Amministrazione Regionale nel 1991 e oramai datato.

A tale proposito si individuano le seguenti priorità:

- 1) accordi ed iniziative promosse dalle parti sociali con le stazioni appaltanti e contrattazione di anticipo;**
- 2) filiera sub-appalto; ribadire il principio di responsabilità solidale;**
- 3) individuazione in Cassa Edile dell'indice di congruità**
- 4) appalti: favorire le assegnazioni con l'offerta economicamente vantaggiosa in contrasto alla pratica del massimo ribasso;**
- 5) istituzione del cartellino per tutti stampato dalla Cassa Edile**
- 6) contrasto al falso lavoro autonomo (partite I.V.A. e ditte individuali)**
- 7) D.U.R.C. nei lavori privati a fine lavoro (agibilità, abitabilità e collaudo degli edifici);**
- 8) dotarsi di un osservatorio in grado di leggere la realtà regionale, fornendo informazioni e contemporaneamente, coinvolgendo tutti i soggetti interessati alla regolarità in edilizia (Istituzioni, INPS, INAIL, Camera di Commercio, Enti Paritetici).**

Nell'intendimento di impostare nuove regole riferite ad una fattiva collaborazione che abbia come sbocco la rivitalizzazione anche professionale del settore, partendo da una impostazione corretta delle relazioni industriali, le parti si impegnano ad incontrarsi almeno due volte all'anno con lo scopo di verificare le situazioni che di volta in volta si vengono a creare. Nel corso di tali incontri si procederà ad una valutazione sull'andamento settoriale del mercato del lavoro, sulle prospettive produttive ed occupazionali, sulle previsioni di sviluppo del settore, anche in prospettiva delle evoluzioni tecnologiche.

Si ritiene necessario, inoltre, viste le ridotte dimensioni delle imprese valdostane, che gli incontri informativi previsti nella “parte prima” del C.C.N.L. si svolgano per tutte le imprese che abbiano alle proprie dipendenze almeno 15 addetti. La medesima procedura sarà applicata per l'impresa o consorzio operativo, aggiudicatario di appalto pubblico di notevole rilevanza e di importo di aggiudicazione non inferiore a 5 milioni di €uro.

RICHIESTE NORMATIVE ED ECONOMICHE PER IL RINNOVO DEL C.C.R.L. DEL 1° AGOSTO 2006 INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. 19 APRILE 2010

Le premesse sono parte integrante del presente accordo

Orario di Lavoro

ARTICOLO 1

A) ORARIO DI LAVORO

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

L'orario normale contrattuale di lavoro, ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 19 aprile 2010, è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del D.Lgs n. 66/2003.

Nelle località della Regione situate ad oltre mille metri s.l.m., oppure per le lavorazioni il cui ciclo di massima intensità lavorativa si svolge nel periodo estivo, l'orario normale contrattuale di lavoro sopra stabilito, può per i mesi di GIUGNO, LUGLIO, AGOSTO e SETTEMBRE essere aumentato di 5 ORE SETTIMANALI, da compensarsi con equivalenti riduzioni settimanali di orario negli altri mesi dell'anno. Nei cantieri la cui fase di realizzazione lo consenta, la norma di cui sopra verrà estesa anche nei mesi di MAGGIO e OTTOBRE, previo esame congiunto tra la Direzione dell'Impresa e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

L'orario normale di lavoro di cui sopra è ripartito su cinque giorni per settimana.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive (da portare a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie) ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% (otto per cento) da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art.10 del presente contratto.

Tuttavia considerata la particolare conformazione orografica e le particolari condizioni meteorologiche della Regione, qualora l'impresa nei mesi di ottobre, novembre, dicembre, gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio, non esaurisca su cinque giorni, per riscontrabili esigenze tecnico-produttive, l'orario normale contrattuale di lavoro, questo potrà essere raggiunto con la giornata di sabato, senza dar obbligo alla corresponsione della maggiorazione di cui al comma precedente.

B) OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL 19 aprile 2010 per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario di lavoro non può superare le 50 ore settimanali, salvo per i guardiani, portieri e custodi con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili o per i quali l'orario di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.

In base agli accordi raggiunti in sede nazionale l'11 giugno 1997 si conferma che in relazione alle attività svolte, gli autisti di autobetoniere rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 6 del CCNL "addetti ai lavori discontinui o semplice attesa o custodia".

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

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

In caso di variazione dell'orario di lavoro sia <<diviso>> che a turni, il datore di lavoro dovrà darne tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati e cioè almeno 24 ore prima della variazione stesa, salvo casi eccezionali.

Restano salve, in materia di orario di lavoro, le altre norme previste dagli articoli 5,6,8,9, e 10 del CCNL 19 aprile 2010.

L'operaio è esonerato dall'effettuare il recupero di ore normali richiesto dall'impresa nei limiti del richiamato articolo 10 del CCNL 19 aprile 2010 ove sussistano giustificate obiettive cause di impedimento da valutare in caso di contestazione secondo le procedure previste dall'articolo 98 del CCNL 19 aprile 2010.

C) RIPOSI ANNUI

A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui di cui al punto B) i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore.

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% (quattro virgola novantacinque per cento) calcolata sugli elementi di cui al punto 4 dell'articolo 24 del CCNL 18 giugno 2008 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui ai punti A) e B) del presente articolo effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'articolo 17 del CCNL 19 aprile 2010.

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

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

Nel caso in cui le ore di cui al punto C) del presente articolo, primo comma, non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al quinto comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al quarto comma del punto C) del presente articolo.

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

Agli impiegati si applicano le norme previste dal comma B) dell'articolo 43 del CCNL 19 aprile 2010.

Si richiede l'istituzione di un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del/della figlio/figlia.

Art. 5
FERIE

L'epoca di godimento delle ferie – stabilita normalmente nel mese di agosto di ciascun anno – sarà determinata secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per azienda, per cantiere, per squadra o individualmente.

In caso di ferie per azienda, per cantiere o per squadra l'operaio che non ha maturato un anno di anzianità presso l'impresa è dispensato dal prestare attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive, fermo restando che per il trattamento economico valgono le disposizioni di cui all'articolo 4 (quattro).

Per la durata annua delle ferie si richiamano le norme previste dall'art. 15 del Contratto Collettivo di Lavoro 19 aprile 2010, peraltro convenendosi che il godimento delle ferie nell'arco temporale di cui al primo comma, tenuto conto della situazione meteorologica della Valle d'Aosta, non sarà superiore alle tre settimane consecutive.

Per le imprese che effettuano lavori stradali, lavori in alta montagna (da 1600 metri), opere igieniche o manutenzioni particolari ed interventi necessari in stabilimenti, il periodo di ferie è stabilito nei mesi da giugno a settembre.

Il periodo di godimento della quarta settimana di ferie sarà determinato tra la Direzione Aziendale e le rappresentanze sindacali delle singole unità produttive, o in mancanza di esse, in accordo tra le parti interessate.

I periodi feriali residui spettanti al singolo lavoratore potranno essere fruiti su richiesta dell'interessato con un preavviso di 48 ore, tenendo presente che il termine ultimo per il godimento di tale istituto è quello stabilito dall'art. 10 del D. Lgs 66/2003 e s.m.

I periodi continuativi e collettivi di cui ai commi precedenti saranno stabiliti mediante intese da sottoscrivere entro il 15 maggio di ciascun anno.

Lavoratori migranti

I lavoratori provenienti da altri paesi rappresentano un aspetto occupazionale che il settore non può sottovalutare. Questa risorsa non può e non deve essere trattata come pura manovalanza, ma questi lavoratori devono accedere con pari dignità al mondo del lavoro di cui rappresentano una parte consistente del futuro del settore. Le condizioni di accoglienza necessitano di particolare attenzione, la certificazione dei percorsi formativi in ingresso e durante il lavoro sono necessari e complementari ad una completa integrazione.

Si chiede, in funzione anche delle condizioni familiari spesso disagiate:

- a) facilitazioni nell'utilizzo dei permessi contrattuali per lo svolgimento delle pratiche collegate al loro stato di migranti;**
- b) percorsi formativi gratuiti per l'apprendimento della lingua italiana;**
- c) possibilità di normare la mancata fruizione della mensa collegata alle proprie credenze religiose.**

ARTICOLO 8
INDENNITA' DI MENSA

Agli operai non in trasferta verrà corrisposta per ogni giornata lavorata una indennità di mensa di **€uro 0,55 (euro zero virgola cinquantacinque)** da corrispondere per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

Agli impiegati addetti ai cantieri non in trasferta verrà corrisposta per ogni giornata lavorata una indennità di mensa di **€uro 4,40 (euro quattro virgola quaranta)**.

Agli impiegati amministrativi in forza alla data di stipula del presente Contratto Colletto in sostituzione degli importi già erogati a titolo di mensa e trasporto verrà corrisposta una indennità mensile di **€uro 80,00 (euro ottanta virgola zero)**

Tali indennità sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti di legge, e di contratto nazionale e regionale (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta e differita, escluso il T.F.R.) e non concorrono a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

ARTICOLO NUOVO

INDENNITA' GUIDA MEZZI AZIENDALI ADIBITI AL TRASPORTO DEL PERSONALE.

Ai lavoratori comandati alla guida di automezzi (pulmini, furgoni, ecc) adibiti al trasporto del personale dell'azienda comandato a lavorare in trasferta, dal luogo di raccolta al cantiere e viceversa, è corrisposta una indennità giornaliera, da aggiungere alla normale indennità di trasferta, in relazione al tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro.

Nel caso in cui il cantiere è situato oltre 8 km e sino a 30 km l'indennità giornaliera erogata sarà di 10 €uro; se il cantiere è situato oltre 30 km l'indennità erogata sarà di 15 €uro.

Tale indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto nazionale e regionale (compresi quelli a liquidazione indiretta e differita) e non concorre a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

Sono fatti salvi trattamenti di miglior favore in essere.

ARTICOLO 9

INDENNITA' DI TRASFERTA.

Al lavoratore comandato a prestare la propria opera in un luogo diverso da quello per il quale è stato assunto, spetterà il seguente trattamento:

- 1) da 8 km a 15 km dal Comune di assunzione:
 - una indennità oraria di trasferta pari al 10% della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, per le ore di lavoro effettivamente lavorate, compreso per i cottimisti l'utile minimo di cottimo contrattuale;
 - da parte dell'impresa si provvederà inoltre al trasporto del dipendente o, in alternativa, al medesimo verrà corrisposto a titolo di rimborso l'importo di 1/5 del prezzo della benzina per i km che superano gli 8 (otto) di franchigia;
- 2) **oltre 15 km fino a 30 km dal Comune di assunzione:**

- l'impresa provvederà al trasporto dei dipendenti con mezzi propri, all'erogazione di un pasto caldo e corrisponderà una indennità giornaliera di trasferta di **€uro 5,50 (eurocinque/cinquanta)**;
- 3) **oltre 30 km e fino a 60 km dal Comune di assunzione:**
- l'impresa provvederà al trasporto dei dipendenti con mezzi propri, all'erogazione di un pasto caldo e corrisponderà una indennità giornaliera di trasferta di **€uro 7,00 eurosette/00)**;
- 4) **oltre 60 km dal Comune di assunzione:**
- l'impresa provvederà al trasporto dei dipendenti con mezzi propri, all'erogazione di un pasto caldo e corrisponderà una indennità giornaliera di **€uro 8,00 (eurootto/00)**;

Il trattamento complessivo di cui ai punti 1), 2), 3) e 4) non è dovuto nel caso che il lavoratore venga ad essere favorito da un avvicinamento effettivo al comune della propria residenza o abituale dimora compreso nel raggio di otto chilometri, o nel caso che la trasferta di cui ai punti 2), 3), e 4) termini prima dell'abituale pausa per il pranzo. In questo ultimo caso spetterà al lavoratore il trattamento di cui al punto 1) per le ore effettivamente lavorate in trasferta.

Si conviene inoltre che qualora comprovate condizioni individuali e/o oggettive non consentano la consumazione del pasto caldo l'impresa corrisponderà una indennità sostitutiva del pasto nella misura di €uro 5,29 (eurocinque/ventinove).

ART 4

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE E GRATIFICA NATALIZIA

Ai sensi dell'art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 19 aprile 2010 il trattamento economico spettante agli operai **per le ferie (art. 15) e per la gratifica natalizia (art. 16)** è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 del CCNL 19 aprile 2010, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli articoli 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'articolo 17.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati, da parte delle imprese edili che operano nel territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta, presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato nell'Allegato D del CCNL 19 aprile 2010.

Il pagamento agli operai delle somme loro spettanti e come sopra accantonate deve essere effettuato in occasione:

- del Ferragosto, per le somme afferenti al periodo 1° ottobre – 31 marzo di ciascun esercizio di Cassa Edile;
- di Natale, per le somme afferenti il periodo 1° aprile – 30 settembre di ciascuno esercizio di Cassa Edile.

Il pagamento anticipato delle somme accantonate può aver luogo nei soli casi in cui viene a cessare il rapporto di iscrizione degli operai presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Regione Valle d'Aosta, secondo le norme del relativo Statuto.

Il datore di lavoro è tenuto, entro il 31 marzo di ogni anno, a consegnare agli operai dipendenti un estratto conto con l'indicazione degli importi di cui al primo comma, accantonati presso la Cassa Edile per l'anno precedente.

L'estratto conto deve essere comunque consegnato agli operai alla fine del rapporto di lavoro, nel caso che questo si concluda prima del 31 marzo e duri meno di un anno.

La Cassa Edile, a sua volta, è tenuta a rilasciare all'operaio che ne faccia richiesta un estratto conto di posizione.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza delle somme come sopra accantonate o sulla mancata liquidazione, in tutto o in parte delle somme medesime, deve essere presentato dall'operaio alla Cassa Edile, sotto pena di decadenza, entro un anno dalla data in cui dette somme si sono rese liquide ed esigibili

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

ARTICOLO NUOVO

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore, per disposizione aziendale, si rende disponibile, in conformità a quanto contrattualmente previsto, al fine di assicurare su chiamata il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti, lo sgombero neve.

La reperibilità riguarda la disponibilità dei lavoratori, in presenza di esigenze operative ed in fasce orarie definite e conosciute, comunque al di fuori del normale orario di servizio, ad essere chiamati ad interventi su problematiche relative all'organizzazione di specifiche attività lavorative.

L'adesione alla reperibilità da parte dei lavoratori è volontaria.

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

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

I lavoratori in reperibilità sono tenuti ad attivarsi per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo e compatibile con i tempi previsti dal contratto di appalto cui si riferiscono i loro interventi.

Ai lavoratori che effettuano la reperibilità verrà riconosciuta una indennità specifica così determinata, al lordo delle trattenute di legge:

- **€uro 35,00 (trentacinque/00)** per ogni giorno festivo, di sabato e di domenica
- **€uro 18,00 (diciotto/00)** per tutti gli altri giorni infrasettimanali,

Le Parti sono concordi nel considerare che l'indennità di reperibilità è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta d'origine legale o contrattuale, e, quindi, già comprensiva degli stessi. Peraltro, in attuazione di quanto previsto dal secondo

comma dell'art. 2120 del Codice Civile, le Parti convengono che tali trattamenti economici siano esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il limite massimo di ore giornaliere di reperibilità è il seguente

- a) giorno feriale - 16 ore
- b) giorno festivo e prefestivo – 24 ore

Le Parti concordano che esclusivamente nel caso in cui i lavoratori comandati a svolgere il servizio di reperibilità, che a causa delle avverse condizioni climatiche durante il periodo invernale, vengano posti in C.I.G.O., la reperibilità è prestata per le 24 ore giornaliere.

Le Parti convengono che , i turni di reperibilità **non possono eccedere i 10 giorni continuativi** nell'arco di un mese. I turni di reperibilità vanno comunicati mensilmente e potranno subire variazioni per cause di forza maggiore (malattie, infortuni, permessi)

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'Azienda provvederà ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

La malattia sospende la reperibilità.

La richiesta al lavoratore dovrà essere effettuata tramite comunicazione scritta.

Al lavoratore che durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento (irrintracciabile, troppo distante dal luogo dove è chiamato ad intervenire, ecc.) previa contestazione di addebito, non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e potrà incorrere nelle sanzioni previste all'art. 99 del CCNL 18 giugno 2008 e s.m.

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA PER I PRIMI TRE GIORNI OGGETTO DI CARENZA.

Si richiede il completo superamento del periodo di carenza di malattia.

PROTOCOLLO SUI RLST

Premessa

L'allegato 12 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 " Protocollo sul RLST" è parte integrante del presente accordo.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori il rappresentante per la sicurezza è di norma eletto dai lavoratori al loro interno, nel corso di apposita riunione. Di tale nomina viene redatto un verbale e data comunicazione al C.P.T. e alle OO.SS. territoriali dei lavoratori.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante della sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro

interno, nel corso di apposita riunione indetta dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori. Di tale nomina viene redatto un verbale e data comunicazione al C.P.T.

Qualora non si proceda ad elezione diretta del rappresentante della sicurezza, sia per le imprese che occupano fino a 15 lavoratori, sia per le imprese che occupino più di 15 lavoratori, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante territoriale (RLST).

I R.L.S.T. sono designati congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori. Tali designazioni saranno ratificate in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva; successivamente le OO.SS. invieranno i nominativi dei lavoratori designati, tramite comunicazione scritta, all'Associazione Costruttori Edili della Regione autonoma Valle d'Aosta, al comitato Paritetico e all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.

Le attribuzioni dei R.L.S.T. sono quelle previste dall'articolo 50 del D. Lgs. 81/08 dall'articolo 87 del C.C.N.L. 19 aprile 2010. Avuto l'incarico i R.L.S.T. hanno diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernenti i rischi specifici degli ambiti in cui esercitano la propria rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati al C.P.T. in collaborazione con l'Ente Scuola Edile della Valle d'Aosta, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o nomina, con verifica di apprendimento e almeno 8 ore di aggiornamento annuale.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle loro funzioni, i R.L.S.T. non possono compiere attività di proselitismo, così come non possono promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale e sono incompatibili con le funzioni sindacali operative ex articolo 48 comma 8 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m. Il ruolo di R.L.S.T. è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dal C.P.T. .

Allo scopo di ottimizzare le risorse provenienti dall'accordo collettivo del 20/05/2009 "Istituzione Fondo RLST", i lavoratori eletti o nominati R.L.S.T. , per la durata del loro mandato, potranno essere posti in aspettativa sindacale nel rispetto dell'art. 31, secondo comma, della legge 300/70.

ISCRIZIONE DEGLI IMPIEGATI ALLA EDILCARD.

Si richiede di estendere ai lavoratori dipendenti delle imprese edili con qualifica impiegatizia, operanti sul territorio della Regione Valle d'Aosta, le prestazioni previste dalla Edilcard operai.

Elemento Economico Territoriale

Le parti territoriali concordano che gli importi in atto dell'Elemento Economico Territoriale sono conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nell'indennità Territoriale di settore e nel Premio di Produzione.

Dal / / entra in vigore l'Elemento Variabile della Retribuzione.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Visto l'art. 12, Allegato 1, dell'accordo per il rinnovo del CCNL 18 giugno 2008, stipulato il 19 aprile 2010, **si richiede** che a decorrere **dal 1° luglio 2011**, venga erogato, ai lavoratori dipendenti delle imprese edili industriali che operano sul territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta, l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) **pari al 6% (seipercento) dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010**, secondo criteri e modalità previste dal citato art. 12, Allegato 1) e che sono parte integrante del presente accordo. L'elemento variabile della retribuzione così come concordato sarà erogato quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'E.V.R. mensile riconosciuto ai lavoratori dipendenti da imprese industriali operanti sul territorio regionale è così calcolato:

LIVELLO	PAGA BASE	
	AL 01/01/2010	E.V.R. 6%
7°	€ 1.418,71	€ 85,12
6°	€ 1.276,83	€ 76,61
5°	€ 1.064,02	€ 63,84
4°	€ 993,11	€ 59,59
3°	€ 922,16	€ 55,33
2°	€ 829,95	€ 49,80
1°	€ 709,36	€ 42,56

Gli indicatori:

- 1- Numero dei lavoratori iscritti in Cassa Edile
- 2- Monte salari denunciato in Cassa Edile
- 3- Ore denunciate in Cassa Edile
- 4- Valore aggiunto settore delle costruzioni in Valle d'Aosta
- 5- Numero D.U.R.C. emessi dalla Cassa Edile Valle d'Aosta

Numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile Valle d'Aosta 5%

2005	2006	2007	2008	2009	2010
4.874	4.886	5.286	5.084	4.767	

Ore denunciate in Cassa Edile 5%

2005	2006	2007	2008	2009	2010
4838793	4766344	5120423	5032840	4494838	

Monte salari 30%

2005	2006	2007	2008	2009	2010
58561160	58380269	64638146	66537536	63649074	

Valore aggiunto settore costruzioni V.d'Aosta 30%

2005	2006	2007	2008
379,3	389,3	403,1	412,0

NUMERO DURC EMESSI DALLA CASSA EDILE VALLE D'AOSTA 30%

2006	2007	2008	2009	2010
4042	4983	4525	4480	5371

Allegato (A)

- Definire il moduli tipo dell'autodichiarazione con relativi allegati:

- a) dichiarazione annuale iva dell'impresa;
- b) ore denunciate dall'impresa alla cassa edile

- Qualora l'autodichiarazione fosse mancante o incompleta (dei dati necessari per effettuare il calcolo triennio su triennio) non è considerata valida e quindi l'azienda verserà ai lavoratori l'EVR nella sua interezza.

L'azienda deve inviare due autodichiarazioni, una all'Ance Territoriale, una alla Cassa Edile, se una risulterà mancante, l'autodichiarazione non si considera valida e quindi l'EVR sarà erogato nella sua interezza al lavoratore.

- Sono da intendersi imprese di nuova costituzione (fa fede la data di nascita e la ragione sociale) le imprese mai esistite a livello di iscrizione Cassa Edile territoriale, oppure con iscrizione Cassa Edile precedente e riaperta in un periodo successivo, se l'impresa ha posizione cedile in altra cassa edile è comunque da considerarsi di nuova costituzione, in tutti questi casi l'EVR va applicato nella sua interezza per tutto l'anno.

- L'erogazione dell'EVR sarà mensile.