

Verbale di Accordo

Addì 12 novembre 2014

Tra

CONFAPI ANIEM
Unione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere e Settori Affini
Aderenti a Confapi

e

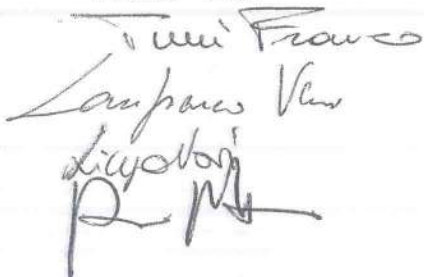
FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

Si è convenuto quanto segue per il rinnovo del CCNL 12 maggio 2010 per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini

FENEAL - UIL



FILCA - CISL

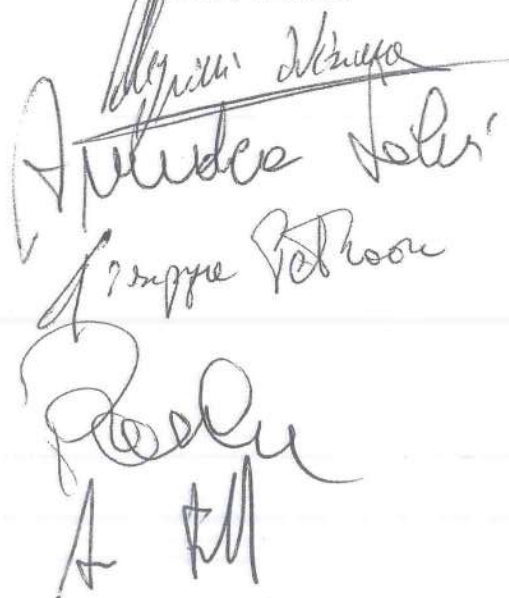


FILLEA - CGIL



Delio Boni

CONFAPI ANIEM



PREMESSA

CONFAPI-ANIEM e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in relazione al rinnovo* del "CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini", rinnovato il 12.05.2010, esaminata la situazione economica e produttiva del Paese, hanno ritenuto di procedere al rinnovo del CCNL con la consapevolezza della gravità della situazione che impone a tutti gli attori del negoziato un impegno costante per la tutela dei posti di lavoro e per la tenuta del sistema produttivo nel suo complesso.

Le Parti, in questa particolare fase di crisi, condividono l'esigenza di considerare la tutela dei diritti e la centralità del lavoro quali punti di partenza per affrontare e risolvere i problemi del settore.

Ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

In relazione all'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e all'Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012 in materia di bilateralità, le Parti ribadiscono che dai sopraccitati accordi sono escluse le imprese del settore edile, che applicano il citato CCNL Confapi per gli addetti delle PMI edili ed affini, rinnovato il 12.05.2010, in quanto i servizi erogati dal sistema della bilateralità sono garantiti dal sistema della bilateralità edile. Le imprese edili, e conseguentemente i lavoratori, sono pertanto "esclusi" da ogni versamento al modello contrattuale e bilaterale previsto dagli accordi interconfederali sopra richiamati.

La peculiarità dell'esperienza bilaterale e paritetica del settore edile rappresenta infatti un valore che nella contrattazione nazionale e territoriale di categoria trova la sua concreta rappresentazione.

In questo quadro le relazioni sindacali fra CONFAPI ANIEM e FENEAL, FILCA, FILLEA si sviluppano nella prospettiva della piena valorizzazione degli strumenti contrattuali e bilaterali esistenti.

Il rinnovo del "CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini" deve partire quindi dal presupposto che per le caratteristiche e la peculiarità del settore edile va garantita, con la titolarità contrattuale della categoria, la più efficace funzionalità degli strumenti paritetici e bilaterali esistenti.

Nel merito della trattativa aperta per il rinnovo del CCNL, le Parti intendono confermare il modello contrattuale che prevede la contrattazione nazionale di primo livello e la conseguente contrattazione territoriale di secondo livello.

La tutela dei diritti dei lavoratori deve trovare nella contrattazione e nella intesa fra le Parti stipulanti gli elementi di garanzia per evitare che la competizione tra imprese nel mercato venga falsata da presenze di imprese irregolari che pesano enormemente nel bilancio occupazionale e del lavoro di questo Paese.

Le Parti si impegnano pertanto ad identificare idonei spazi di dialogo e confronto per garantire nei riguardi del governo e delle autonomie locali posizioni condivise a tutela del lavoro e dell'impresa.

Inoltre, con il presente rinnovo, le Parti intendono proseguire il percorso di dialogo e confronto anche sui fenomeni emergenti del settore, al fine di individuare risposte condivise e concrete alle istanze da essi derivanti. Al riguardo, con esplicito riferimento alla crescita del numero di lavoratori immigrati comunitari ed extracomunitari ed alle esigenze di integrazione che ne derivano, le Parti si impegnano ad avviare un confronto che porti al riconoscimento delle festività religiose anche dei lavoratori non cattolici.

Con queste premesse le Parti intendono procedere nel rinnovo del "CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini".

DICHIARAZIONE A VERBALE DI FENEAL, FILCA e FILLEA: in relazione alle dinamiche interne che hanno attraversato Confapi nei mesi trascorsi, Feneal, Filca e Fillea confermano il profondo rispetto per le libere scelte fatte dalle controparti e non intendono in alcun modo interferire nei processi associativi per quanto riguarda la legittimità della rappresentanza negli organismi degli EE.PP., lasciando le suddette decisioni a chi di competenza.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. There are approximately 12 distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the signatories mentioned in the text above.

CONCERTAZIONE PER LE GRANDI OPERE

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including 'ASGF', 'AV', 'NK', 'A', 'EP', 'A', 'R', and 'B'.

Art. 12 - Elemento variabile della retribuzione

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

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

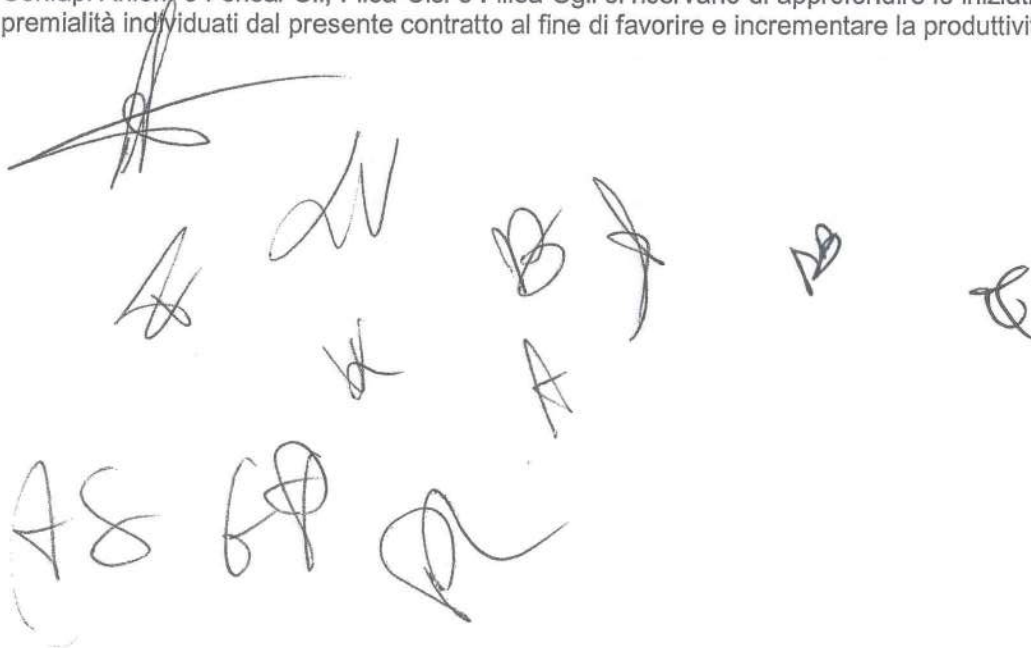
L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

NOTA A VERBALE

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

Dichiarazione comune

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



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials like 'AN', 'B', 'A', 'AS', 'BP', and others that are more stylized or cursive.

Art. 20 – INDENNITÀ' PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

Gruppo A – Lavori vari

	Tabella Unica Nazionale	Situazione extra
1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3) Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5	12
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura negli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addettivi condizioni di effettivo disagio	10	10
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addettivi condizioni di effettivo disagio	10	10
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11	17
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	23
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	22
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi	16	28

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the letters "AGP" and various scribbles.

immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)		
15) Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso	17	35
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m.	19	35
18) Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3	20	35
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m.	22	40
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

In situazione extra si trovano le seguenti province:

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

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

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico, all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli o gli stivali di gomma.

Nota a verbale

Entro la scadenza del presente contratto, le Associazioni territoriali comunicheranno alle parti nazionali eventuali accordi ancora in vigore con riferimento a situazioni extra ulteriori rispetto a quelle espressamente richiamate nel presente articolo.

Gruppo B) – Lavori in galleria

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

a) per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio; per il personale addetto alla costruzione di gallerie attraverso l'utilizzo di frese e/o TBM o simili	46
b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie	26
c) per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili	18

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

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre un chilometro dall'imbocco), le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Organizzazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i cinque chilometri dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

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

Gruppo C) – Lavori in cassoni ad aria compressa

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella.

a) da 0 a 10 metri	54
b) da oltre 10 a 16 metri	72
c) da oltre 16 a 22 metri	120
d) oltre 22 metri	180

Agli effetti dell'indennità da corrispondere, la pressione indicata in atmosfere dal manometro applicato sui cassoni si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in più o meno, sino al 15%, da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

Gruppo D) – Lavori marittimi

Personale imbarcato su natanti con o senza motore

Al personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

Lavori sotto acqua: palombari

Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

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

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

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

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

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

Qualora le Associazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistano limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Organizzazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24.

DB⁷

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a signature on the right. There is also a small mark resembling a stylized 'E' or 'H' on the right side.

L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 21 - Trasferta

A) Norme generali

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 39, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 km dai confini territoriali del comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

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

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

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

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

Nell'ipotesi di cui ai commi precedenti, gli adempimenti dell'impresa per l'operaio in trasferta sono posti in essere verso la Edilcassa/Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori, sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento ivi vigenti.

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and marks on the right.

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

In mancanza, su richiesta della Edilcassa/Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori, la Edilcassa/Cassa Edile di provenienza è tenuta a fornire la documentazione di cui al comma precedente.

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

OMISSIS

Trasferta regionale

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

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

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

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as letters like 'B', 'A', 'G', 'R', 'N', 'E', while others are more stylized or scribbled.

Art. 29 - Anzianità professionale edile

OMISSIS

Dichiarazione a verbale

Fatto salvo il diritto dei lavoratori alla prestazione, nonché il diritto delle imprese a non sostenere ulteriori costi, le parti convengono sulla opportunità di definire condizioni, termini e modalità per la maturazione e l'erogazione di tale prestazione in un modello unitario ed omogeneo che veda coinvolte, in misura paritetica e pari dignità, tutte le organizzazioni nazionali di imprese firmatarie del CCNL Edilizia.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters. Some are clearly legible, such as 'AG' and 'GP', while others are more stylized or scribbled. There are approximately 12 distinct marks.

Art. 39 - Accordi locali

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

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

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

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

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

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

e 1 scelto a livello territoriale tra quelli sotto elencati:

- Numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati;
- Numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;
- Numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità ed in cassa integrazione straordinaria o ordinaria per mancanza di lavoro;
- Attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali;
- Ulteriore indicatore concordato in sede territoriale.

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

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

Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR, qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'EVR riconosciuto sarà fissato a livello locale nella misura del 30% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi in cui dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'EVR riconosciuto sarà fissato a livello locale nella misura del 60% di quanto definito a livello nazionale; nel caso di tre indicatori pari o positivi l'EVR sarà riconosciuto nella misura dell'85% di quanto definito a livello nazionale; nel caso della totalità degli indicatori positivi l'EVR sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito a livello nazionale.



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

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

Le richieste per la stipula del contratto integrativo devono essere presentate due mesi prima della scadenza del contratto stesso.

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

Alle Organizzazioni territoriali predette è inoltre eventualmente demandato di provvedere:

Alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art.29;

Alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Edilcasce/Casse Edili a norma dell'art.36 ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;

All'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Edilcasce/Casse Edili per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;

Alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;

Alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;

All'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art.93;

Alle determinazioni di cui all'art.37, relativo alle quote sindacali.

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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



Art. 81 - Maternità, paternità, pari opportunità

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

a) Donne - Tutela e accesso al lavoro

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

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

b) Videoterminali

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

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

c) Indennità di maternità e congedi parentali

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

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

d) Congedi sperimentali per i padri lavoratori

In via sperimentale per gli anni 2013-2015, si applicano le disposizioni di cui all'art. 4, comma 24 e sgg., della Legge 91/2012 e al Decreto ministeriale 22 dicembre 2012.

I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'Allegato C) del presente c.c.n.l.

A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. Below these are several sets of initials, including 'AS', 'GPA', 'A', and others.

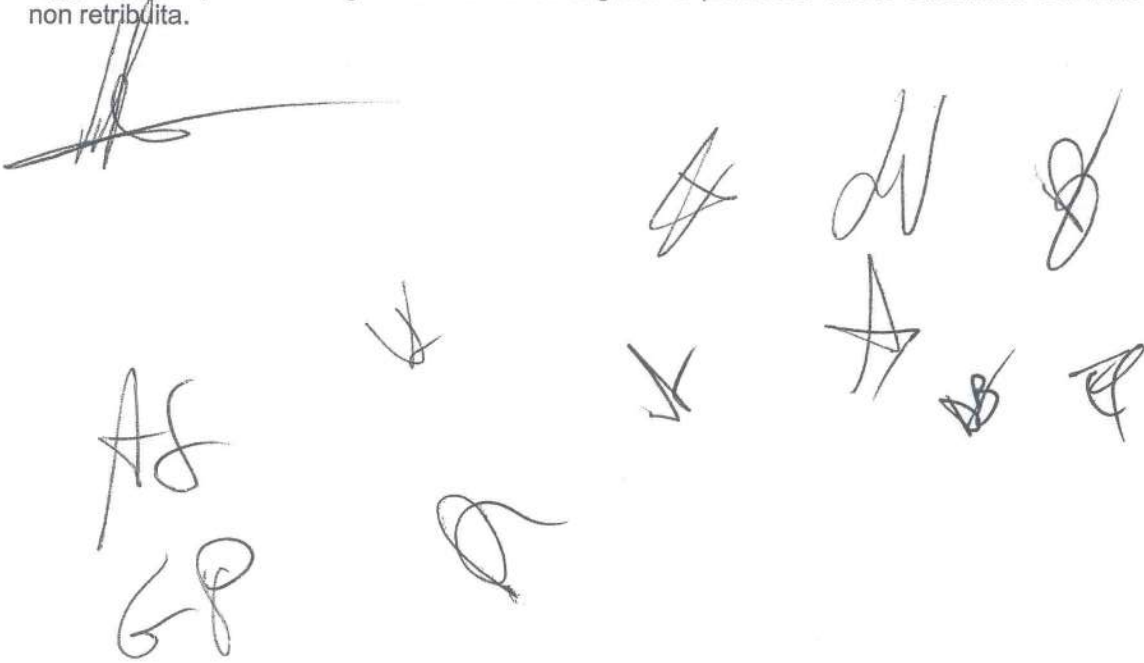
Art. 84 - LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

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

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

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

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



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it are the initials 'AG' and 'GP'. To the right, there are several smaller, more distinct signatures and initials, including what appears to be 'W', 'S', 'A', 'B', and 'C'.

Art. 89 – Sicurezza sul lavoro

A) *Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro*

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

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

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

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

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

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

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

B) *Formazione professionale per la sicurezza*

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno, per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza. La formazione professionale svolta dagli Enti scuola, in collaborazione e coordinamento con i CTP territoriali, deve essere potenziata e generalizzata nel territorio nazionale nell'aspetto della formazione specifica per la sicurezza e di quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

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

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

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

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

Tali corsi saranno svolti:

– per i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro nell'ambito delle ore destinate alla formazione teorica dall'accordo interconfederale del 16/11/1988;

– per tutti gli altri lavoratori, nell'ambito delle ore previste per il diritto allo studio dall'art. 92.

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

C) *Organizzazione della prevenzione*

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

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

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

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

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

D) Rappresentante per la sicurezza

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

Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A..

In assenza delle suddette rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva.

Il rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. È inoltre informato ai sensi dell'art. 25 D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81.

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

Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2008 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi.

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

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08; in particolare:

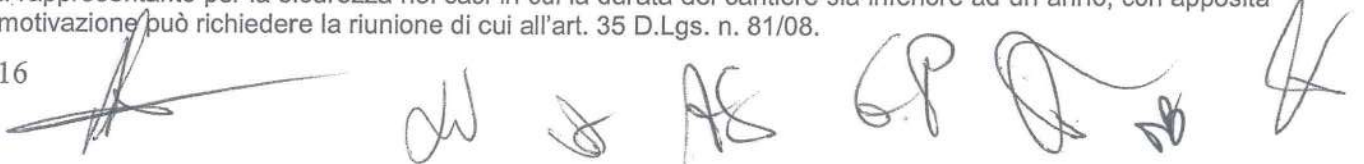
- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37, D.Lgs n. 81/08;
- h) promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- l) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
- c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).

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

Il rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 81/08.



Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

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

Nel caso di rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 38.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente c.c.n.l. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori.

Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione del rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 81/08.

E) PROTOCOLLO RLST

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

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

Il RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori- Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva. Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, agli Organismi Territoriali riconosciuti dall'CONFAPI-ANIEM della provincia, al CTP e all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.

Il RLST esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

- j) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- k) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- l) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- m) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81/08.
- n) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- o) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- p) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37, D.Lgs n. 81/08;
- q) promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- r) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;

- p) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi di cui all'art. 35 del D.lgs n. 81/08;
- q) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- r) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- s) previo l'avvertimento di cui alla lettera precedente, può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Prima di procedere ai sensi della lettera m), il RLST informa il CTP per l'adozione delle misure necessarie. Il Rlst, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma lett. A) del T.U. anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del Dlgs. N. 81/08 e s.m., nonché su richiesta, accede ai dati di cui all'art. 18, comma 1 lettera r) del T.U. Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il Rlst non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex. art. 48 comma 8 del Dlgs n. 81/08 e s.m.. Il ruolo di Rlst è, altresì incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai CTP.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

- a) preventivamente al primo accesso in cantiere RLST è tenuto ad accreditarsi presso la direzione del cantiere e ad indicare l'azienda (o le aziende) nei confronti delle quali esercita le proprie funzioni
- b) segnala preventivamente al datore di lavoro e al Comitato paritetico competente territorialmente la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- c) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- d) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n.81/08, e s.m. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- e) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) o di un addetto da questi incaricato.

Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal Rlst, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso.

Le visite del Rlst oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite dell'organismo paritetico riconosciuto dall'CONFAPI-ANIEM e/o dei dipendenti. Devono in ogni caso essere osservate le modalità stabilite nelle lettere da a), b), c), e) del comma 6.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi ai Comitati paritetici competenti territorialmente, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il Rlst e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato Paritetico Territoriale competente, come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del DLgs n. 81/08 e s.m..

A livello territoriale si ricercheranno, con le altre associazioni imprenditoriali firmatarie di contratti collettivi territoriali del settore edile, forme e modi per addivenire ad una disciplina unitaria in materia di RLST.

Salvo diversi accordi a livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali un Rlst. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del Rlst, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.

Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del RLST non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale.

Avuto l'incarico, il Rlst ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati ai Comitati Paritetici Territoriali, in collaborazione con l'Ente Scuola, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il Rlst viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato una adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate al comma successivo, il ruolo di Coordinatore dei RLS compete al RLS dell'impresa affidataria o appaltatrice o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo.

Nelle grandi opere e/o contesti di cui all'art. 49 del Dlgs. 81/08 e s.m l'attività di coordinatore dei RLS aziendali presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentati dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 500 del Dlgs. N. 81/08.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo Interconfederale 20.09.2011 sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità (in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto del settore per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo Unico della sicurezza di recente attuazione alla delega di cui al D.lgs n. 81/2008 .

La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare andranno definite regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo Unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo.

Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.



Art. 90 - Fondo di previdenza integrativa

Viene istituito a partire dal 1.01.2015, a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 8 (riparametrati su base 100) da versare al Fondo Fondapi.

Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 1.01.2015, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria.

Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.

Le Parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà.

Alla luce della nuova normativa contrattuale sulla previdenza complementare integrativa, Confapi Aniem e Feneal, Filca e Fillea ritengono necessario partecipare agli organismi di rappresentanza e gestione del Fondapi.

Per garantire la partecipazione di Confapi Aniem e delle OO.SS. sindacali di categoria – Feneal, Filca e Fillea – al Fondo Fondapi, che nel contratto firmato il 12.11.2014 viene riconosciuto come fondo di riferimento per la previdenza complementare del settore edilizia per il CCNL Confapi Aniem, visti gli accordi del 28.04.2006, le Parti si impegnano ad adoperarsi congiuntamente al fine di garantire adeguata rappresentanza al settore edile e affini in seno agli organi del Fondo.

Le Parti chiedono pertanto un incontro con i rappresentanti di Fondapi, al fine di avviare il necessario confronto volto ad individuare fin da subito possibili forme di partecipazione delle organizzazioni interessate alle attività e alle riunioni degli organi del Fondo.

A tale scopo, le parti sottolineano la totale adesione dei lavoratori a cui si applica il presente CCNL al Fondo per via contrattuale (essendo quindi l'unica categoria con il 100% di adesioni).

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials like 'AS', 'DB', and 'AF', and others that are more elaborate cursive or scribbled marks.

Art.93 - ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire.

Le parti concordano sulla necessità di garantire attenzione e sviluppo di percorsi formativi sui temi del recupero e della manutenzione, sul restauro e consolidamento strutturale degli edifici a rischio sismico, sul risparmio energetico e/o sulla bioedilizia al fine di garantire una maggiore qualità dell'occupazione e un aumento della competitività delle imprese.

Concordano pertanto di:

– intraprendere un percorso che permetta di rendere il Sistema Formedil coerente e funzionale ai seguenti obiettivi e priorità:

- fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
- strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese/lavoratori);
- perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
- favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.

– Avviare a tal fine ad un complessivo progetto di riconversione del Sistema Formedil che indichi condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra e di affidarne la redazione al Consiglio di Amministrazione del Formedil. Tale Progetto di Riconversione, approvato dal CdA Formedil entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definitiva approvazione.

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.

Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati Scuole edili, in organismi regionali, denominati Formedil regionali e nell'organismo nazionale di raccordo, coordinamento e indirizzo denominato Formedil.

È affidato al Formedil nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.

Le competenze e le finalità del Formedil sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il presente CCNL in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.

Sono attività del Formedil:

- le ricerche e gli studi di settore, l'evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;
- l'elaborazione di linee guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;
- la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli enti bilaterali contrattuali;
- l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;
- l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.

Per lo svolgimento delle suddette attività, il Formedil nazionale si avvale di un contributo annuale le cui quantità e modalità di erogazione sono definite da quanto disposto nell'allegato L.

Il suddetto contributo deve essere versato al Formedil nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a circled 'B' below it.

I Formedil regionali, costituiti come articolazioni del Formedil nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano le scuole edili territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee guida formulate in materia dal Formedil nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente Regione e il Formedil nazionale.

I Formedil regionali hanno compiti di:

- coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;
- rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;
- promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenute utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle scuole edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni il Formedil regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti territoriali. Le attività del Formedil regionale sono finanziate con contributo degli enti scuola territoriali di riferimento, stabilito in sede regionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

Le Scuole Edili sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale Formedil.

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal Formedil nazionale.

Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascuna Scuola Edile, coordinandosi attraverso il Formedil Regionale con gli altri enti scuola della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Al finanziamento delle Scuole edili verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e da versarsi con modalità stabilite dalle Organizzazioni territoriali.

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Le Scuole edili redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della corrispondente Edilcassa.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.

I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati di una scheda di riclassificazione predisposta dal FORMEDIL nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti scuola sono tenuti a trasmettere annualmente al FORMEDIL Nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione (protocollo sugli enti bilaterali).

Le scuole edili sono amministrate da un Consiglio di amministrazione paritetico nominato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Uno fra i membri nominati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro aderenti a Confapi Aniem assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, uno fra i membri nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, several smaller initials in the middle, and a large, stylized signature on the right.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, il Consiglio di amministrazione provvederà annualmente ad approvare un Piano generale delle attività della scuola edile che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento (PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE):

- Formazione per l'impiegabilità
 - Istruzione e formazione professionale;
 - Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti;
 - Formazione professionalizzante integrativa
- Formazione per la progressione professionale
 - Formazione per l'apprendistato;
 - Formazione continua;
 - Formazione a catalogo per un percorso professionale
- Formazione per la sicurezza

Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il CdA Formedil è tenuto ad elaborare un Piano Biennale delle Attività (PBA) all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il PBA, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del CCNL, verrà trasmesso formalmente alle Scuole Edili.

I Piani delle Attività annuali delle Scuole Edili Territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano Biennale delle Attività Formedil e dovranno essere trasmessi annualmente a Formedil.

Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al Formedil nazionale ed al Formedil regionale.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;
- giovani neo diplomati e neolaureati;
- giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione-lavoro (formazione teorica);
- personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;
- manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- lavoratori in mobilità;
- lavoratori in disoccupazione;
- lavoratori in Cig;

Le attività delle scuole edili possono essere rivolte anche a lavoratori a partita IVA iscritti alla gestione separata, a seguito di apposita regolamentazione da parte delle scuole stesse.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle EDILCASSE/CASSE EDILI.

I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contratto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerenti alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di primo livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dalle scuole edili, qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso la scuola edile ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione della scuola edile ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39, in conformità agli indirizzi adottati dal Formedil nazionale.

Il Libretto Personale, predisposto e gestito in sede locale dalla Scuola Edile territoriale sulla base di un modello nazionale creato da Formedil, registra la storia formativa del singolo lavoratore. Certifica pertanto i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative) verificati. In un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del Sistema Formedil, Formedil predisporrà il Repertorio Nazionale delle Competenze cui le singole Scuole Edili faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel Libretto Personale.

Ogni Scuola Edile riverserà i dati di ciascun Libretto Personale in un'anagrafica nazionale istituita presso Formedil.

Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dal Formedil nazionale.

Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta del Formedil nazionale, approvano uno schema unico di statuto per gli Enti territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al presente contratto.

Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa di ente scuola edile e CPT per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo statuto unificato tipo redatto da Formedil nazionale e CNCPT, fatto proprio dalle parti sociali, che costituisce allegato al presente contratto.

Il sistema nazionale Formedil di formazione professionale fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, il Formedil collabora con CNCE e CNCPT al fine di raccordare le banche dati in possesso dei tre Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Edilcasse/Casse Edili, anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno dei sistemi di anagrafe predisposti dalle Edilcasse/Casse Edili.

Le parti intendono istituire un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale.

a) Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore stesso. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla EDILCASSA/Cassa Edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile.

b) La Scuola Edile Territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 37, comma 4, lett. a), del D.lgs. n. 81/2008). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo per la sicurezza di 8 ore previsto dall'art.89 del vigente CCNL per la formazione alla sicurezza.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, sweeping signature, followed by the initials 'AV', 'AS', 'GPO', and 'A'. On the right side of the page, there are additional handwritten marks, including a large 'D' and a signature that appears to be 'P. P. P.'.

La Scuola Edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istituire i corsi formativi, la Scuola Edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.

c) La EDILCASSA territoriale trasmetterà a CNCE - Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il Formedil invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile.

d) Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola Edile Territoriale un Progetto di Sviluppo Professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.

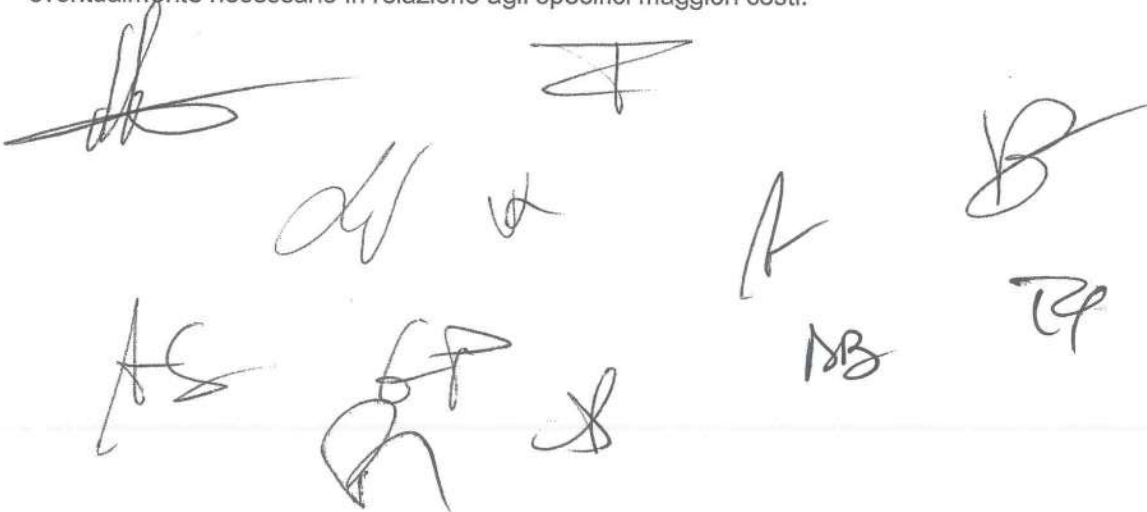
I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

Fermo restando quanto previsto dalla lettera b) del presente articolo, in applicazione del D.Lgs. n. 81 e s.m.i., alla formazione dei lavoratori provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly related to the document's content.

Art. 96 - Contratto a termine

Il lavoro a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dalla legge 78/2014.

Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi, se riferite alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

E' riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine, ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più dei suddetti contratti a termine presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 36 mesi, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.Lgs. 368/2001.

Il diritto di precedenza deve essere formulato per iscritto ai sensi dell'art. 5, comma 4-sexies del D.Lgs. 368/2001.

Gli intervalli di tempo di cui all'art. 5, comma 3 del D. Lgs. 368/2001 sono ridotti a 5 e 10 giorni a seconda che il primo contratto sia rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi, laddove il secondo contratto sia stipulato in occasione di:

- Avvio nuovo cantiere;
- Avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- Proroga dei termini di un appalto;
- Assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- Assunzione di cassaintegrati;
- Assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
- Assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

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

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7 del citato D.Lgs. n. 368/2001, il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 97, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa in forze mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione.

Un ulteriore 15% di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti in BLEN.it.

Al fine di acquisire ogni utile informazione per il ricollocamento dei lavoratori iscritti nella BLEN.it, sarà compito della stessa effettuare annualmente un monitoraggio sull'andamento dei contratti a tempo determinato, sulle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato e sulla formazione erogata ai lavoratori, anche allo scopo di individuare ogni utile intervento finalizzato alla riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori medesimi, relazionando al Formedil il risultato del monitoraggio stesso.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa, da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza.

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.Lgs. 368/2001, per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Nel caso di opere pubbliche di grandi dimensioni, l'ulteriore deroga, prevista dal relativo comma del presente articolo, rientra tra le materie oggetto della procedura di concertazione preventiva.

Visto l'avviso comune del 20 giugno 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4-bis, del citato decreto legislativo n. 368/2001 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, il Collegio e/o Sezione edile aderente a Confapi Aniem fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine e delle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

Le predette informazioni saranno fornite su richiesta alle R.S.U. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai Consorzi di imprese anche in occasione degli incontri previsti dal sistema di concertazione e informazione del vigente CCNL.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials, arranged in three rows. The first row contains five marks, the second row contains five, and the third row contains five. The marks are highly stylized and vary in complexity, including some that resemble letters like 'W', 'A', 'B', and 'P'.

Art. 98 - DISTACCO TEMPORANEO

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

Contestualmente al distacco, l'impresa distaccante presenterà la denuncia relativa ai lavoratori distaccati alla Edilcassa/Cassa Edile ove opera l'impresa distaccataria specificando il relativo cantiere.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/93, l'azienda distaccante è tenuta solamente alla comunicazione del distacco alle RSU ove presenti o alle OO.SS. territoriali.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials like 'AS', 'GA', 'R', 'DB', 'AW', 'A', 'G', and others that are more elaborate and difficult to decipher.

Art. 113 – Decorrenza e durata

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente CCNL avrà scadenza al 30.06.2016 e sarà applicato ai rapporti di lavoro in corso e a quelli instaurati successivamente.

OMISSIS

Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio

Per gli operai con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 43,00 a decorrere dal 1.11.2014.

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quindi modificate come segue.

LIVELLO	PARAMETRO	Aumento	
		TOTALE	Dal 1.11.14
7	200	86,00	86,00
6	180	77,40	77,40
5	150	64,50	64,50
4	140	60,20	60,20
3	130	55,90	55,90
2	117	50,31	50,31
1	100	43,00	43,00

E' stabilito il versamento di una quota una tantum pari ad € 200, da corrispondersi in due tranches di € 100 ciascuna, di cui la prima al 1.11.2014 e la seconda al 1.05.2015.

DICHIARAZIONE COMUNE

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra le parti sociali prevedano soluzioni diverse da quelle definite dal presente CCNL, le parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente CCNL con le soluzioni generali maturate per il lavoro dipendente.

A collection of handwritten signatures in black ink. On the left side, there are several signatures, including one that appears to be 'Amedeo Felici' and another that looks like 'Giuseppe Patron'. Below these are more stylized signatures, possibly 'Roberto' and 'A.M.'. On the right side, there are two distinct signatures, one above the other, which appear to be 'D.M.' and 'S.M.'.

Art. 94 - Apprendistato

Disciplina generale

L'istituto dell'apprendistato è regolato dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167 e s.m.i. e dalla disciplina del presente articolo.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani ed è articolato nelle seguenti tipologie:

- a) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto e della qualifica professionale che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato ed il Piano Formativo Individuale (PFI). Quest'ultimo è di norma redatto in forma sintetica sulla base di moduli e formulari forniti dal Formedil Nazionale e deve comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze tecnico-professionali da acquisire, le competenze possedute, l'individuazione del tutor/referente aziendale.

Per la compilazione del piano formativo individuale, compresa l'analisi delle competenze generali e professionali dell'apprendista, l'impresa potrà avvalersi delle scuole edili o degli enti formativi accreditati di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie del presente contratto, in ogni caso va data informazione dell'assunzione dell'apprendista agli enti di settore per permettere la programmazione delle attività formative.

La funzione di tutor/referente aziendale può essere svolta dal titolare dell'impresa stessa, da un socio, dal familiare coadiuvante, ovvero da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. In quest'ultimo caso il tutor dovrà:

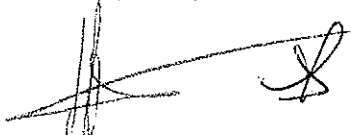
- Possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendimento;
- Svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- Possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore.

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto organizzativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento ed attesta il percorso formativo nell'apposito Libretto personale di formazione professionale edile o documento equipollente.

Il periodo di prova è fissato, per tutti i rapporti di apprendistato, in 35 giorni lavorativi, durante i quali ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Trascorso il periodo di prova il lavoratore apprendista, fatte salve le ipotesi di giusta causa, potrà recedere dal contratto rassegnando le sue dimissioni con un preavviso pari a 10 giorni lavorativi durante il primo anno, 20 giorni lavorativi durante il secondo anno, 30 giorni lavorativi dal terzo anno in poi.

Entrambe le parti possono recedere dal contratto, con preavviso pari a 30 giorni lavorativi, decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c.; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato. Se



nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di sospensione involontaria superiore a 30 giorni di calendario (comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi) del rapporto di apprendistato per malattia, infortunio, congedo straordinario ex art.42, co.5 e ss., D.Lgs. n.151/2001, astensione obbligatoria per maternità, sospensioni dal lavoro per Cassa integrazione guadagni in deroga o analoghi strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto, il termine del periodo di apprendistato è procrastinato per i corrispondenti periodi di sospensione.

Il termine del periodo di apprendistato è procrastinato per i corrispondenti periodi di sospensione anche nel caso di assenze discontinue, laddove la sommatoria degli eventi superi i 60, 75, 90 giorni di calendario (comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi) rispettivamente per contratti di durata pari a 24, 30, 36 mesi. Sono in ogni caso escluse dalla disciplina del presente comma le assenze fisiologiche per ferie, permessi ed ex festività.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto all'apprendista la ragioni del prolungamento del contratto.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti 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 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

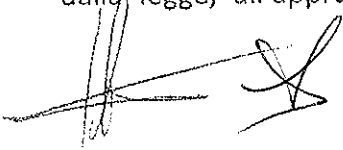
Le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nel Libretto personale di formazione professionale edile o documento equipollente, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti, le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi nonché le competenze professionali acquisite.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art.5 del vigente CCNL.

Agli apprendisti operai ed impiegati si applica rispettivamente la normativa contenuta nell'art.5 sui riposi annui e nella lett. B) dell'art.44.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67 del vigente CCNL.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha



effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Le parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di cui all'art. 90 del presente CCNL.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. n.167/2011 possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato, è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNI per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

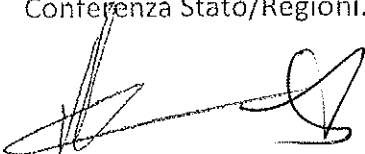
Nel caso in cui l'apprendista prosegua l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno e percepirà un trattamento economico pari a quello della categoria di uscita.

Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo, è facoltà dell'azienda recedere dal contratto di lavoro con il periodo di preavviso stabilito al presente articolo.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167. Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.



Trattamento economico

La retribuzione verrà determinata dalla sommatoria tra le ore di lavoro effettivamente prestate e il 35% delle ore di formazione effettuate previste dal comma precedente, secondo la tabella retributiva riportata nel presente articolo.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

In attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n.167/2011 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n.226/2005, e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi. La durata massima è la seguente:

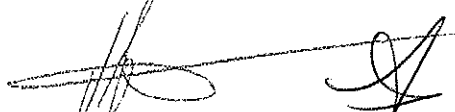
- Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative di natura esecutiva, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 2° livello della classificazione unica: 24 mesi;
- Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative a medio contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 3° livello della classificazione unica; Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative di elevato contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione unica: 36 mesi.

Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di scuola secondaria di secondo grado) inerente alla professionalità da conseguire, la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6° e 7° livello solo se in possesso di laurea inerente.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese (anche nel caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale) si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative. Per ottenere il riconoscimento dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve attestare all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite esibizione del Libretto personale di formazione professionale edile o documento equipollente, oltre alla frequentazione di eventuali corsi di formazione esterna. Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. Per il riproporzionamento delle ore formative l'apprendista deve dimostrare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa.

La durata della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione della qualificazione finale da conseguire, comprensive della formazione in materia di salute e sicurezza prevista dal D.Lgs. n.81/2008 nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 è fissata come segue:

- 80 ore per la prima annualità;
- 80 ore per la seconda annualità;
- 80 ore per la terza annualità;



La formazione professionalizzante potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. Essa potrà essere integrata, ove prevista, dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali per 40 ore medie annue.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti pertanto si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori e a regolamentarne il percorso.

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è determinato mediante l'applicazione delle percentuali secondo la tabella sotto riportata. Le percentuali sono calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto ed in relazione alle diverse qualifiche da conseguire.

Livelli	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre
2°	75%	85%	87%	95%		
Dal 3° al 7°	80%	83%	85%	87%	90%	95%

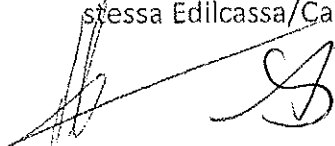
Prestazioni aggiuntive riconosciute in favore degli apprendisti

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi metereologici, del trattamento di cassa integrazione guadagni (CIGO). Tale prestazione sarà erogata dalla Edilcassa/Cassa Edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- La sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- L'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso l'Edilcassa/Cassa Edile;
- Aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore di CIG dell'apprendista;
- La regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Edilcassa/Cassa Edile all'atto della liquidazione della domanda di prestazione;



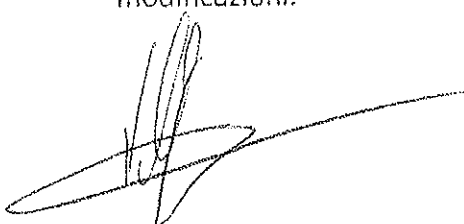
- Tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Edilcassa/Cassa Edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Edilcassa/Cassa Edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento CIG per eventi metereologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista.

Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla Edilcassa/Cassa Edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia, qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "Testo unico dell'apprendistato", di cui al D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.



Addi, 9 marzo 2015

Tra

CONFAPI ANIEM

Unione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere e Settori Affini

Aderenti a Confapi

e

FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

Visto il rinnovo del CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini del 12.11.2014, di seguito riportato;

Vista la disciplina contrattuale in materia di previdenza complementare, di cui all'art. 90 del suddetto CCNL, "Viene istituito a partire dal 1.01.2015, a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 8 (riparametrati su base 100) da versare al Fondo Fondapi.

Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 1.01.2015, tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria.

Per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondapi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.

Le Parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà.

Alla luce della nuova normativa contrattuale sulla previdenza complementare integrativa, Confapi Aniem e Feneal, Filca e Fillea ritengono necessario partecipare agli organismi di rappresentanza e gestione del Fondapi.

Per garantire la partecipazione di Confapi Aniem e delle OO.SS. sindacali di categoria – Feneal, Filca e Fillea – al Fondo Fondapi, che nel contratto firmato il 12.11.2014 viene riconosciuto come fondo di riferimento per la previdenza complementare del settore edilizia per il CCNL Confapi Aniem, visti gli accordi del 28.04.2006, le Parti si impegnano ad adoperarsi congiuntamente al fine di garantire adeguata rappresentanza al settore edile e affini in seno agli organi del Fondo.

Le Parti chiedono pertanto un incontro con i rappresentanti di Fondapi, al fine di avviare il necessario confronto volto ad individuare fin da subito possibili forme di partecipazione delle organizzazioni interessate alle attività e alle riunioni degli organi del Fondo.

A tale scopo, le parti sottolineano la totale adesione dei lavoratori a cui si applica il presente CCNL al Fondo per via contrattuale (essendo quindi l'unica categoria con il 100% di adesioni)."

Visto il contributo contrattuale di 8 euro, così riparametrato:

LIVELLO	PARAMETRO	CONTRIBUTO

Per
ES
AS
di

7	200	16,00
6	180	14,40
5	150	12,00
4	140	11,20
3	130	10,40
2	117	9,36
1	100	8,00

Visto quanto stabilito nell'accordo tra Confapi Aniem e Feneal, Filca e Fillea del 9 marzo 2015

si concorda quanto segue:

1. Per i lavoratori iscritti al Fondapi al 1.01.2015, il *contributo* contrattuale di euro 8 (riparametrati su base 100) è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria e viene destinato al comparto di investimento già scelto da ciascun lavoratore associato;
2. Per i lavoratori non già iscritti al Fondapi al 1.01.2015, il versamento del contributo contrattuale di euro 8 (riparametrati su base 100) determina l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo ed è destinato al comparto di investimento scelto dagli organi di amministrazione del Fondo, in base alle caratteristiche anagrafiche e alle esigenze previdenziali dei lavoratori interessati. Ciascun lavoratore rimane libero di destinare al Fondo versamenti contributivi ulteriori rispetto al contributo contrattuale, secondo le modalità e le regole già previste dalle fonti istitutive del Fondo, ivi compresa l'attivazione della fonte contributiva ordinaria a carico del datore di lavoro;
3. Il contributo contrattuale al Fondapi non è revocabile né sospensibile ed è dovuto per tutto il periodo in cui il lavoratore è soggetto al sopra richiamato CCNL. Il contributo contrattuale maturando non è portabile ad altre forme pensionistiche complementari diverse dal Fondo Fondapi;
4. La posizione individuale maturata presso il Fondapi, comprensiva del contributo contrattuale maturato e già versato presso lo stesso, può essere trasferita ad altra forma pensionistica complementare decorsi almeno due anni dall'iscrizione al Fondapi, ai sensi delle disposizioni normative vigenti;
5. Ogni azienda dichiara e versa le contribuzioni dovute al Fondapi secondo le modalità, le scadenze e le regole contrattuali, organizzative e operative che saranno appositamente indicate dal Fondo, a cui pertanto si rinvia integralmente;
6. La contribuzione dovuta al Fondapi rientra tra gli elementi rilevanti ai fini della verifica della regolarità della denuncia contributiva mensile, secondo le regole generali in essere presso il sistema delle casse edili/edilcasse.

Con riguardo al calcolo del contributo contrattuale, le parti concordano che:

1. Per i lavoratori operai, il contributo contrattuale si calcola secondo le modalità stabilite dal CCNL per la determinazione dei valori orari dei minimi di paga base, dividendo il contributo medesimo per 173 e maggiorando l'importo del 18,5%. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate;
2. Per i lavoratori impiegati, il contributo contrattuale è versato per quattordici mensilità. Per questi e per gli operai il cui periodo di paga è mensile, le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni devono essere computate come mese intero;
3. Il contributo contrattuale non avrà incidenza sugli esiti retributivi previsti dai vigenti contratti collettivi, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
4. Il contributo al Fondapi è assoggettato esclusivamente al contributo INPS di solidarietà del 10% (art. 16 D. Lgs. 252/2005) ed è deducibile dal reddito complessivo del lavoratore nel limite di € 5.164,57 (art. 8, comma 4 D. Lgs. 252/2005);
5. L'eventuale slittamento da parte delle imprese del pagamento relativo ai mesi di gennaio e febbraio, a causa di problematiche tecniche dovute all'adeguamento dei programmi paga non costituisce mancato adempimento contrattuale ai fini della regolarità contributiva.

Con riferimento all'applicazione delle previsioni di cui al presente accordo, le parti rimandano al vademecum applicativo ivi allegato (Allegato 2).

Letto, confermato e sottoscritto

FENEAL - UIL

Fulvio B...

FILCA - CISL

...

CONFAPI ANIEM

...
...
...

FILLEA - CGIL

...

Allegato 1 – TABELLE CONTRIBUTO CONTRATTUALE

	LIVEL LI	PARAME TRI	RIPARAMETRA ZIONE per LIVELLI	MAGGIORAZION E 18,5%	TOTAL E	VALORI ORARI	NOTE
IMPIEG ATI	A	B	C	non applicata	non applicat a	non applicata	
	7	200	16				Per gli impiegati non è prevista la riparametrazione oraria. L'importo del contributo è su base mensile
	6	180	14,4				
	5	150	12				
	4	140	11,2				
	3	130	10,4				
	2	117	9,36				
1	100	8					
	LIVEL LI	PARAME TRI	RIPARAMETRA ZIONE per LIVELLI	MAGGIORAZION E 18,5%	TOTAL E	VALORI ORARI	NOTE
OPERA I	A	B	C	$D = C * 18,5$	$E = C + D$	$E / 173$	Per gli operai si moltiplica il valore orario per il n.ro di ore effettivamente lavorate
	4	140	11,2	2,072	13,272	0,0767	
	3	130	10,4	1,924	12,324	0,0712	
	2	117	9,36	1,7316	11,0916	0,0641	
	1	100	8	1,48	9,48	0,0548	

Addi, 9 marzo 2015

Tra
CONFAPI ANIEM
E
FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini, così come rinnovato il 12.11.2014;

visto l'accordo istitutivo del Fondo Nazionale Pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie imprese – FONDAPI e successive modifiche e integrazioni;

si conviene quanto segue

in ordine alle procedure di utilizzo delle Edilcasse/Casse Edili (di seguito "Casse") nell'attività del Fondo Fondapi (di seguito "Fondo").

1. L'adesione (tacita, esplicita) del lavoratore al Fondo deve essere comunicata alla Cassa di competenza con cadenza mensile, con invio delle anagrafiche dei lavoratori attraverso il protocollo di comunicazione in uso presso la Cassa (adesioni tacite) e a mezzo posta della Scheda di adesione (adesione esplicita) alla Cassa stessa (l'azienda conserverà unicamente la copia di propria competenza). L'azienda è tenuta a sottoscrivere (con timbro e firma) la scheda di adesione firmata dal lavoratore.
2. Le imprese effettueranno il versamento del contributo per la previdenza complementare dei lavoratori dipendenti che aderiscono al Fondo, nella misura prevista dagli accordi vigenti, con le seguenti modalità:
 - il versamento sarà effettuato sul conto corrente della Cassa di competenza con la cadenza mensile prevista per gli altri versamenti;
 - il versamento per operai, impiegati e quadri avverrà con il modello unico convenuto tra le parti per le denunce alle Casse.
3. Le Casse svolgeranno le seguenti attività:
 - a. promozione del Fondo, attraverso la distribuzione ad imprese e lavoratori del materiale promozionale ed istituzionale che sarà loro fornito direttamente da FONDAPI;
 - b. acquisizione e verifica anagrafiche, attraverso
 - i flussi informativi (adesioni tacite) e la raccolta provvisoria delle schede di adesione (adesioni esplicite) dei lavoratori. Le schede di adesione perverranno alla Cassa in duplice copia: originale per il Fondo e copia per la Cassa. Le copie originali delle schede di adesione saranno inviate al Fondo con cadenza mensile, le copie per la Cassa verranno archiviate a cura della stessa. Nel caso di sottoscrizione della domanda di adesione presso la Cassa, la stessa Cassa provvederà a far apporre dall'impresa la firma ed il timbro e a consegnare le varie copie ai soggetti interessati (originale al Fondo, copia all'impresa e copia al lavoratore);



- la registrazione dei dati identificativi ed anagrafici delle aziende e dei lavoratori aderenti al Fondo ed aggiornamento degli stessi. La registrazione sarà compiuta trascrivendo i dati contenuti nel modulo di adesione che l'associato sottoscrive e copia del quale rimane in possesso della Cassa. L'aggiornamento sarà conseguente alle comunicazioni di imprese e/o lavoratori ovvero potrà derivare da dati già in possesso della Cassa e rilevati dal modello di denuncia dei lavoratori occupati;
 - L'accertamento, in caso di nuova iscrizione di un lavoratore alla Cassa, della iscrizione al Fondo dello stesso. In caso positivo, richiesta di accensione della contribuzione; in caso negativo, invio del materiale informativo e promozionale al lavoratore;
 - La trasmissione mensile dell'anagrafe aggiornata di imprese e lavoratori aderenti alla banca dati del Fondo;
 - invio mensile al Fondo dei dati relativi ai nuovi aderenti.
- c. acquisizione, verifica ed invio dei contributi:
- acquisizione provvisoria dei contributi a FONDAPI;
 - acquisizione e controllo delle distinte contributive. Il controllo sarà effettuato verificando la corrispondenza fra contributi versati e contributi dovuti, rilevando i dati dalla denuncia nominativa dei lavoratori occupati;
 - verifica della regolarità dei contributi e riconciliazione dei flussi informativi e contributivi al Fondo. Attraverso tale operazione, si assegna a ciascun lavoratore la somma dovuta ripartita nelle sue componenti (contributo lavoratore, contributo impresa, TFR ed eventuale contributo volontario);
 - trasmissione mensile alla banca depositaria dei contributi acquisiti e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:
 - contributo del lavoratore
 - contributo dell'impresa
 - TFR
 - contributo volontario.
 - trasmissione mensile alla banca depositaria dei contributi acquisiti con ritardo e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:
 - contributo del lavoratore
 - contributo dell'impresa
 - TFR
 - contributo volontario.
 - segnalazione al Fondo delle differenze riscontrate fra contributi dovuti e contributi pervenuti, ivi compresi i ritardati o mancati versamenti contributivi;
 - segnalazione al Fondo dei dati relativi a lavoratori iscritti a FONDAPI per i quali non compaiono contribuzioni in tutto o in parte del mese. Tale segnalazione consentirà al Fondo, anche attraverso la sua banca dati, di verificare lo spostamento dei lavoratori interessati in territori di competenza di altre Casse, ovvero di segnalare all'associato l'assenza o la carenza di contributi relativi al periodo;

- in caso di riscontrata variazione del rapporto di lavoro dell'associato e di assenza di contributi conseguente a detta variazione, segnalazione al lavoratore ed all'impresa della necessità di riaccensione della contribuzione.
4. Le Casse, al fine di svolgere i succitati compiti, riceveranno dal gestore amministrativo del Fondo un apposito protocollo sugli standard tecnici, organizzativi e qualitativi delle operazioni affidate alle Casse stesse;
 5. Le Casse sono tenute, ai sensi delle vigenti norme contrattuali, a svolgere i compiti loro assegnati dal presente accordo;
 6. Le parti sottoscritte potranno stabilire in favore delle Casse il rimborso degli oneri a carico delle Casse medesime per le attività prestate ai sensi del presente accordo.

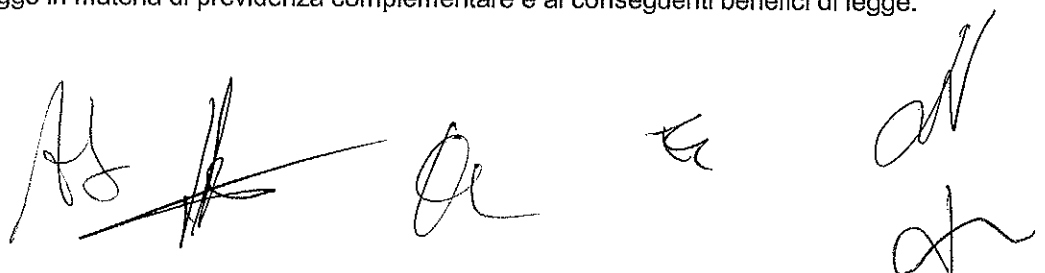
Inoltre, premesso che

- Le aziende del settore edile svolgono un ruolo attivo ai fini degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 252/05 e successive integrazioni e chiarimenti, nonché ai fini degli obblighi derivanti dalle modifiche e/o integrazioni del Contratto Collettivo nazionale di settore, con riferimento ai processi di adesione contrattuale, esplicita o implicita (c.d. silenzio assenso) e di contribuzione al Fondapi e ad ogni altro adempimento correlato e/o conseguente ;
- Il citato ruolo delle aziende tiene conto dell'intermediazione delle Casse nei processi produttivi caratteristici del Fondapi;
- Le Casse svolgono un ruolo attivo ai fini degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 252/05 e successive integrazioni e chiarimenti, nonché ai fini degli obblighi derivanti dalle modifiche e/o integrazioni del Contratto Collettivo nazionale di settore, con riferimento ai processi di adesione esplicita o implicita (c.d. silenzio assenso) e di contribuzione al Fondapi e ad ogni altro adempimento correlato e/o conseguente.

Si conviene

1. Che le rimesse contributive delle Casse al Fondo devono avvenire con cadenza mensile per tutti i lavoratori a qualsiasi titolo associati al Fondo (ivi comprese le adesioni realizzate con il c.d. silenzio assenso o con il conferimento esplicito del solo TFR);
2. Di delegare il Fondo ad emanare, in collaborazione con la CNCE, le nuove circolari operative necessarie a disciplinare le attività e gli adempimenti delle Casse funzionali all'attività del Fondo stesso e ad adeguare conseguentemente gli standard tecnici attualmente in uso nei rapporti con le Casse stesse.

Le parti sottoscritte si danno atto che l'intermediazione delle Casse nel processo di conferimento del TFR è conforme alla normativa di legge in materia di previdenza complementare e ai conseguenti benefici di legge.



Letto, confermato e sottoscritto

CONFAPI ANIEM

~~Mario~~
Giovanni Tobi
Gian Piero

FENEAL - UIL

Enrico

FILCA - CISL

Carlo

FILLEA - CGIL

Rinaldo

VADEMECUM

FONDAPI CONTRIBUTO "CONTRATTUALE"

Come noto, l'accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie del settore edile e affini dispongono, con decorrenza dal 1° gennaio 2015, il versamento al FONDAPI (Fondo Nazionale Pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie imprese) di un contributo mensile, a carico del datore di lavoro, a favore di tutti i dipendenti cui è applicato il CCNL medesimo (c.d. contributo "contrattuale").

Il contributo è dovuto sia per i lavoratori già iscritti a Fondapi alla data del 31 dicembre 2014, sia per i lavoratori non iscritti.

Si riportano, di seguito, alcuni chiarimenti per una corretta applicazione del contributo contrattuale in esame.

1) Fonti:

- accordo 12 novembre 2014 per il rinnovo del CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie del settore edile e affini;
- accordi nazionali 9 marzo 2015

2) **Previsione contrattuale:** contributo a carico del datore di lavoro al Fondo Fondapi, pari a 8 euro mensili da riparametrare sui vari livelli.

3) **Decorrenza del contributo:** 1 gennaio 2015

4) Procedure per il calcolo del contributo

Il contributo "contrattuale" a Fondapi si calcola, per gli operai, dividendo il contributo medesimo per 173 e maggiorando l'importo del 18,5%.

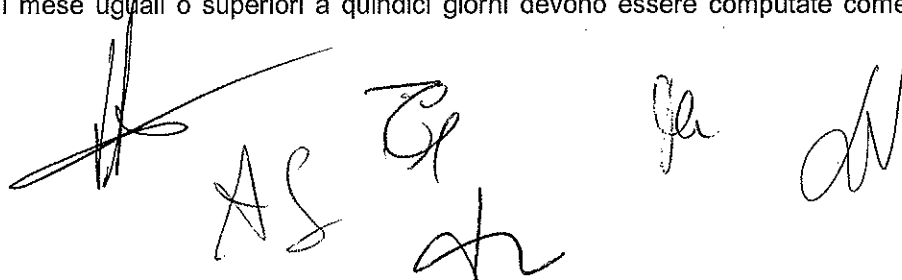
L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le sole ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate.

In sostanza, il contributo deve essere calcolato, per gli operai e per gli apprendisti operai, **con esclusivo riferimento, appunto, alle ore ordinarie effettivamente lavorate**. Non dovranno conseguentemente essere calcolate altre tipologie di ore, come ad esempio, malattia, cassa integrazione, ecc.

L'importo contrattuale per gli operai maggiorato del 18,5% deve essere applicato anche dalle Casse Edili/Edilcasse che non prevedono l'accantonamento delle ferie, in quanto le imprese interessate, in occasione dell'erogazione della retribuzione relativa alle ferie, non sono tenute ad alcun versamento aggiuntivo a tale titolo ai Fondi di previdenza.

Per gli impiegati, il contributo contrattuale è versato per quattordici mensilità.

Per tali lavoratori, le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni devono essere computate come mese intero.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, and several smaller initials and signatures in the center and right.

Per gli impiegati, il contributo dovrà essere riconosciuto per intero se nel mese abbiano lavorato per almeno 15 giorni di calendario, mentre il contributo non sarà dovuto qualora abbiano lavorato per meno di 15 giorni di calendario.

Sul piano operativo, non si considerano utili al raggiungimento di tale ultimo requisito le giornate di assenza per malattia (compresi gli infortuni extraprofessionali), cassa integrazione e aspettativa non retribuita.

Il contributo contrattuale Fondapi per gli impiegati è riconosciuto in relazione ai ratei maturati per l'erogazione della 13° e della 14° mensilità.

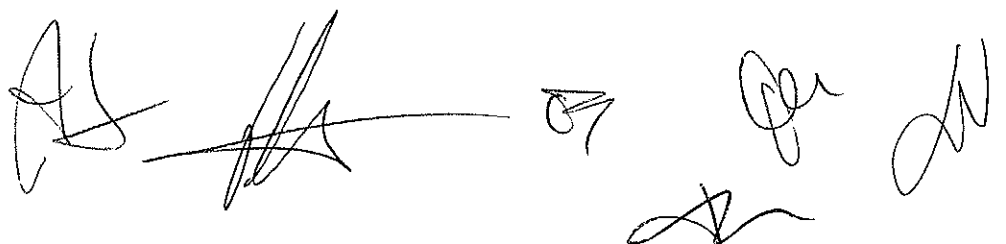
Il contributo contrattuale non avrà incidenza sugli istituti retributivi previsti dal vigente CCNL, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In allegato, i valori orari per gli operai, comprensivi della maggiorazione del 18,5%, i valori mensili per gli impiegati, nonché i valori per i lavoratori discontinui e per gli apprendisti, riferiti ai CCNL del settore.

Per i dipendenti retribuiti a ore, il contributo complessivo mensile per ciascun lavoratore dovrà essere arrotondato all'euro.

- 5) **Part time impiegati:** salvo il raggiungimento del requisito di cui al precedente paragrafo, il contributo contrattuale mensile deve essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro.
- 6) **Lavoratori già associati al Fondapi:** per i lavoratori già associati al Fondapi alla data del 31 dicembre 2014, il contributo contrattuale si somma alle altre fonti contributive già previste dalle rispettive Fonti Istitutive e viene destinato al comparto di investimento già scelto da ciascun lavoratore associato.
- 7) **Lavoratori non già associati:** per i lavoratori non già associati al Fondapi alla data del 31 dicembre 2014, il versamento del contributo contrattuale determina l'iscrizione al suddetto Fondo ed è destinato al comparto di investimento scelto dall'Organo di Amministrazione dello stesso in base alle caratteristiche anagrafiche e alle esigenze previdenziali dei lavoratori interessati. Per le contribuzioni ulteriori rispetto al citato contributo contrattuale, si fa riferimento all'accordo del 9 marzo 2015 ed alle circolari emanate dal Fondo.
- 8) **Natura irrevocabile del contributo:** Il contributo contrattuale al Fondapi non è revocabile né sospensibile, ed è dovuto per tutto il periodo in cui al lavoratore interessato è applicato il CCNL di riferimento; il contributo contrattuale maturando non è portabile ad altre forme pensionistiche complementari diverse da Fondapi.

La posizione individuale maturata presso il Fondo suddetto, comprensiva del contributo contrattuale maturato e già versato presso lo stesso, può essere trasferita ad altra forma pensionistica complementare decorsi almeno due anni dall'iscrizione a Fondapi, ai sensi delle disposizioni normative vigenti.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there is a smaller signature with a long horizontal line extending to the right. To the right of this, there are several smaller, more compact signatures and initials, some appearing to be initials like 'P' and 'M'.

9) **Modalità di versamento del contributo contrattuale a Fondapi:** ogni azienda dichiara e versa le contribuzioni dovute al Fondo secondo le modalità, le scadenze e le regole contrattuali, organizzative e operative vigenti presso il fondo stesso, a cui pertanto si rinvia integralmente.

Per le aziende che hanno solo impiegati alle proprie dipendenze, viene confermata la duplice possibilità per versare le contribuzioni al Fondo Fondapi:

a) ricorrere all'intermediazione della Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente, dichiarando alla stessa le anagrafiche degli interessati (una sola volta) e poi, mensilmente, trasmettendo la denuncia e le relative contribuzioni da versare al Fondo;

oppure, in alternativa,

b) aprire un canale diretto di comunicazione con il Fondo. L'apertura di tale canale richiede il censimento dell'azienda e del rispettivo consulente (si vedano le indicazioni operative del Fondo riportate sul sito www.fondapi.it ove sarà disponibile una funzionalità che consentirà di trasmettere i dati anagrafici dei lavoratori per i quali procedere al versamento contributivo).

10) **Contributo Inps di solidarietà.**

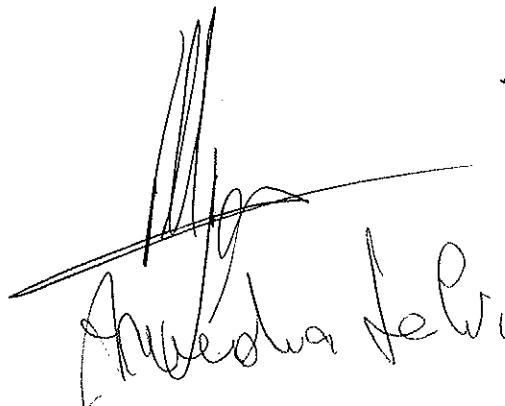
Al contributo contrattuale è applicato esclusivamente il contributo di solidarietà previsto nella misura del 10 per cento dall'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166.

11) **Aspetti fiscali.**

Il contributo contrattuale in esame è deducibile dal reddito complessivo del lavoratore (entro il limite generale di 5.164,57 euro, di cui all'art. 8, comma 4, del D.lgs. n. 252/05)

Allegati:

- Tabelle valori mensili e orari contributo contrattuale Fondapi


Alessandra Felvi









Allegato 1 – TABELLE CONTRIBUTO CONTRATTUALE

IMPIEGATI – CONTRIBUTO CONTRATTUALE (Valori mensili)

LIVELLI	1 gennaio 2015
7	16,00
6	14,40
5	12,00
4	11,20
3	10,40
2	9,36
1	8,00

OPERAI – CONTRIBUTO CONTRATTUALE (Valori orari *)

LIVELLI	1 gennaio 2015
4	0,0767
3	0,0712
2	0,0641
1	0,0548

APPRENDISTI- CONTRIBUTO CONTRATTUALE

Apprendisti Impiegati: 8 euro mensili

Apprendisti Operai: 0,05 euro orari (*)

** Il contributo complessivo mensile di ciascun lavoratore dovrà essere arrotondato all'euro.*

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials on the right.

Roma, 17 marzo 2015

PROTOCOLLO SULLA BILATERALITA'

PREMESSA

Il CCNL del settore edilizia e la legislazione vigente demandano agli organismi paritetici/enti bilaterali la gestione di importanti funzioni nei confronti di imprese e lavoratori del comparto, legittimando pertanto tutti gli enti paritetici previsti dalla contrattazione nazionale e territoriale dell'edilizia delle parti sottoscrittrici del presente protocollo ad operare in quanto strumenti di attuazione del CCNL stesso.

Ne consegue che gli Enti Bilaterali/Organismi Paritetici sono legittimati allo svolgimento di tali funzioni solo nella misura in cui riconoscano ed attuino i CCNL sottoscritti dalle parti sociali e siano partecipati, in misura paritetica e secondo criteri di rappresentatività e pari dignità, dai soggetti che tali contratti determinano.

Rappresentatività ed enti bilaterali

Al fine di assicurare in maniera uniforme l'applicazione del presente CCNL sull'intero territorio nazionale, Confapi Aniem e le OO.SS. firmatarie si impegnano a realizzare gli impegni assunti, attivando opportune iniziative volte al riconoscimento della piena e completa rappresentatività, con particolare riguardo ai territori dove non viene ancora garantita.

Nel caso di immotivato contrasto al presente protocollo, le parti firmatarie attueranno le scelte più idonee alla soluzione del problema, anche attraverso la realizzazione di enti bilaterali di nuova costituzione, che abbiano alla base la sostenibilità degli stessi, attuando specifiche soluzioni contrattuali concordate tra i livelli territoriali interessati ed il livello nazionale.

Sarà pertanto costituita, entro il mese di maggio 2015, una commissione nazionale paritetica per il monitoraggio dell'applicazione del presente paragrafo sull'intero territorio nazionale.

Razionalizzazione degli enti paritetici

A) Razionalizzazione degli enti territoriali

Rispetto alle esigenze di razionalizzare l'attuale struttura degli enti territoriali, le parti sociali individuano il livello regionale e comunque quello più idoneo, fatte salve consolidate ed efficienti esperienze territoriali.

Resta inteso che il campo di applicazione del secondo livello di contrattazione dovrà quindi coincidere, di norma, con quello del nuovo ente bilaterale e sarà definito dalle PP.SS. interessate.

Ferma restando la necessità di mantenere separate le gestioni finalizzate alla realizzazione dei diversi obiettivi per i quali tali enti sono stati costituiti (mutualità, formazione, salute e sicurezza), si ritiene necessario opportuno accorpate in un unico ente formazione e sicurezza e mantenere distinto il sistema delle Casse.

Al fine di garantire la piena efficienza degli enti, le parti ritengono irrinunciabile l'applicazione da parte di tutte le Casse Edili/Edilcasse e su tutto il territorio nazionale del CCNL sottoscritto da Confapi Aniem e Feneal-Filca-Fillea, nonché dei relativi contratti di secondo livello.

Le parti concordano altresì che vanno definiti impegni precisi in ordine alla gestione degli enti bilaterali rendendo concreti i principi di inclusività e rappresentatività di tutte le parti, affinché gli enti bilaterali riformati siano effettivamente strumenti di attuazione di tutti i sistemi contrattuali e rappresentino tutto il mondo del lavoro dipendente del comparto edile.

Inoltre, in questo processo di razionalizzazione, si rende necessario garantire una maggiore collaborazione tra i diversi enti che operano a livello territoriale in attuazione di ciascun CCNL.

Tale obiettivo va perseguito in primis per gli enti per la formazione e la sicurezza, da realizzarsi a livello regionale tra i vari enti territoriali, senza escludere forme di collaborazione o di aggregazione anche tra le Casse Edili/Edilcasse.

B) Sistema bilaterale delle costruzioni

Il sistema bilaterale della piccola industria edile si riconosce nel sistema nazionale degli enti paritetici nazionali partecipati da tutte le rappresentanze del settore ed afferma la necessità della sua gestione unitaria.

Addì, 26 maggio 2016

- Premesso che la gestione dell'anzianità professionale edile ordinaria (APE) versa in uno stato di grave sofferenza economica, a causa della perdurante crisi occupazionale degli ultimi anni mettendo a rischio l'erogazione dell'istituto in assenza di adeguati correttivi;
- Visti il verbale di intenti del 24 giugno 2015 e il successivo accordo del 15 settembre 2015, sottoscritti in seno al Comitato della Bilateralità, che hanno previsto una regolamentazione nazionale dell'APE e la costituzione di un nuovo Fondo Unico Nazionale per l'Anzianità professionale edile;
- Preso atto dell'istituzione dal 1 ottobre 2015 del Fondo Unico Nazionale per l'anzianità professionale edile (di seguito Fondo)

Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil

E

Confapi Aniem

Concordano quanto segue

1. Nelle more della costituzione del Sistema Bilaterale delle Costruzioni (SBC), che sarà il soggetto deputato alla gestione del Fondo, di attribuire in via provvisoria alla gestione Fondo Unico presso la CNCE i contributi APE versati a partire dal 1 ottobre 2014, in applicazione di eventuali accordi territoriali sottoscritti dalle parti firmatarie e da sottoporre alle parti nazionali;
2. Di sostituire il testo dell'art. 29 del vigente CCNL edilizia piccola e media industria Confapi Aniem con il seguente:

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

Con decorrenza dal 1.10.2015, è istituito il Fondo Unico Nazionale per l'anzianità professionale edile (di seguito Fondo Unico che opererà, nell'ambito del nuovo SBC, secondo le modalità previste nel Regolamento Generale del Fondo stesso.

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

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico del datore di lavoro, nella misura stabilita per ciascuna circoscrizione territoriale (Allegato 1) dalle parti sociali nazionali firmatarie sulla base delle elaborazioni fornite dalla CNCE o, in caso di applicazione del secondo punto di cui alla successiva norma transitoria, secondo le modalità di cui all'allegato C.

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

Norma transitoria

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

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

- a) È data facoltà alle Edilcasse di convergere sul Fondo nazionale – di cui al punto 2 dell'accordo del 15.09.2015 – in data antecedente al 1 ottobre 2015 con l'adozione dal 1 ottobre 2014, tramite accordo contrattuale, delle aliquote contributive indicate



nell'allegato 1. In tal caso, l'erogazione dell'Ape di maggio 2016 sarà effettuata secondo le modalità previste al punto c) del paragrafo successivo;

- b) È data facoltà alle Edilcasse di aderire al Fondo Unico successivamente alla data del 1 ottobre 2015, previo accordo tra le parti sociali territoriali da sottoporre alle rispettive parti nazionali. Nelle more dell'adesione al Fondo Unico, restano in vigore le disposizioni previste nell'allegato C. Le parti nazionali esamineranno gli eventuali casi di adesione posticipata al Fondo Unico e/o eventuali mancati accordi territoriali, al fine di favorirne l'adesione. In ogni caso, l'adesione posticipata avverrà previa verifica della complessiva sostenibilità finanziaria.*

Le parti concordano che con l'adesione al Fondo Unico dal 1.10.2015, vengono fatti salvi i seguenti criteri:

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

E' istituita una commissione bilaterale con il compito di monitorare l'andamento del Fondo Unico, anche ai fini dell'individuazione di un contributo APE unico, e di formulare alle parti sociali nazionali ipotesi di eventuali correttivi alla regolamentazione di cui sopra.

Considerata la fase sperimentale del nuovo istituto, nel caso in cui dall'analisi dell'andamento APE emerga una situazione di eccedenza o di carenza di entrate, le parti si impegnano ad aprire tempestivamente, e comunque entro il mese di luglio di ogni anno, un tavolo di confronto al fine di individuare, entro il mese di ottobre, i conseguenti correttivi, in relazione alle esigenze della gestione, con l'obiettivo di coniugare il diritto dei lavoratori con il vincolo di sostenibilità economica.

3. Di apportare al comma 13 dell'art. 39 (Accordi locali) del vigente CCNL edilizia piccola e media industria Confapi Aniem le seguenti modifiche aggiungendo:

"nel solo caso in cui le parti sociali territoriali non abbiano attivato la procedura per l'adesione della Edilcassa al Fondo Unico nazionale APE"

4. Di sostituire il testo dell'attuale allegato C con il nuovo testo ivi allegato.

Allegato C

Regolamento dell'anzianità professionale edile

1. All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali ed in Casse edili diverse da quelle del sistema Edilcasse, le Edilcasse corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.
2. L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestato, nonché le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL, 8 ore per ognuna delle festività nominate al punto 3 del 1° comma dell'art. 18 del CCNL vigente che cadono dal lunedì al venerdì, le ore di assemblea utilizzate nell'anno e disciplinate dall'art. 101 del CCNL vigente, le ore utilizzate dei permessi retribuiti disciplinate dall'art. 102 del CCNL vigente. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno

[Handwritten signatures]

precedente quello dell'erogazione. L'erogazione è effettuata dall'Edilcassa in occasione del 1 maggio.

3. Quanto previsto nel presente par. 2 non modifica il tipo di ore già considerato dal CCNL del 25 luglio 1983 ai fini dell'assoggettamento alla contribuzione per l'anzianità professionale edile prevista dalle norme contrattuali e da ogni altra disposizione.
4. Salvo accordi locali in proposito, la disciplina del precedente par. 2 non si applica alle Edilcasse operanti in province nelle quali Casse edili o enti di mutualizzazione per l'edilizia comunque denominati, costituiti da Associazioni imprenditoriali diverse dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confapi, considerino ai fini di quanto previsto nel presente par. 2 un numero di ore pari a 1.600. Nel caso sopracitato, pertanto, continuerà a trovare applicazione in ogni sua parte il par. 2 del CCNL del 25 luglio 1983 Confapi Aniem che solo per le Edilcasse sopracitate nel presente paragrafo non si considererà abrogato.
5. La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Edilcassa per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del par. 2.

Le parti si danno atto che i suddetti importi sono stati rivalutati per il 2012 e corrispondono rispettivamente al 5%, 10%, 15%, 20% e 25% del minimo di paga base di ciascuna categoria.

Importi da valere per l'erogazione di maggio 2016

N. erogazioni percepite	Operaio livello 4	Operaio livello 3	Operaio livello 2	Operaio livello 1
I e II erogazione	0,1605	0,1491	0,1341	0,1146
III e IV erogazione	0,3371	0,3130	0,2817	0,2409
V erogazione	0,5056	0,4695	0,4225	0,3612
VI erogazione	0,5295	0,4921	0,4425	0,3783
VII e VIII erogazione	0,7062	0,6558	0,5901	0,5044
IX erogazione e successive	0,8827	0,8197	0,7377	0,6305

Per gli operai discontinui, l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% ed all'80% di quello dell'operaio comune.

Per gli apprendisti, si fa riferimento al minimo di paga ad essi spettante a norma della disciplina contrattuale vigente.

6. Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 2, la Edilcassa registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate per le quali è stato versato il contributo previsto dal par. 5.

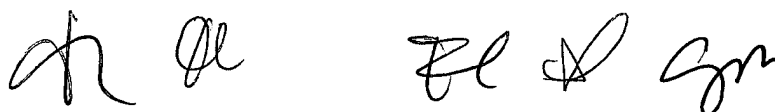
Agli effetti di cui sopra la Edilcassa registra anche le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL.

La Edilcassa registra altresì:

1) 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento di congedo suddetto;

2) 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva su richiesta dell'operaio munita dalla certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti della registrazione di cui ai punti 1 e 2, nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la Edilcassa non sia a conoscenza, la richiesta



dell'operaio deve pervenire alla Edilcassa entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca ad un'altra circoscrizione territoriale, la Edilcassa di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

L'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Edilcassa della circoscrizione nella quale si è trasferito. Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

7. Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali che decidono in via definitiva.

Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali inerente all'amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive.

8. Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti del presente istituto, ferme restando le determinazioni locali per la misura dei contributi e la gestione dei fondi.

Le Associazioni nazionali si riservano altresì di studiare le modalità affinché nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività presso più Edilcasse nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sia effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Edilcassa presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

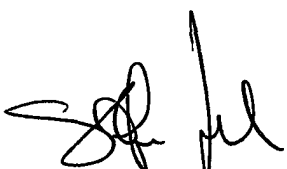

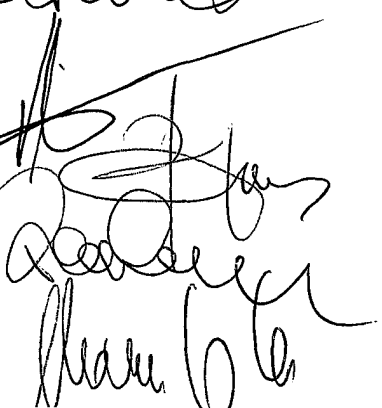
9. Le Edilcasse sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti.

Gli Organi di amministrazione delle Edilcasse sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative o integrative del regolamento medesimo.

10. La disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordi a livello confederale che interferissero nella materia.

Norma Transitoria

Per gli operai iscritti ad Edilcasse costituite prima dell'anno 1987 verranno considerate 1850 ore ai fini della sola erogazione del 1 maggio 1989.


Fulvio Carli

Apollonia

Maria Ines




Principi di indirizzo per il governo della bilateralità nel settore delle costruzioni e per la costituzione del Sistema Bilaterale delle Costruzioni nazionale (SBC)

Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil

E

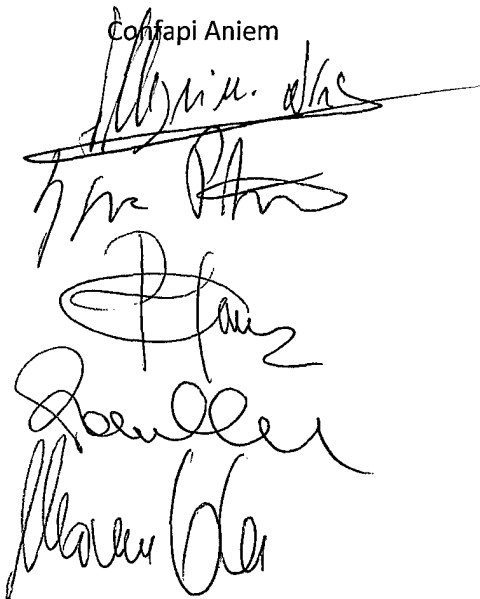
Confapi Aniem

- Visto il Protocollo sulla bilateralità del 17 marzo 2015, di cui si riconferma la validità, che prevede la costituzione di un unico ente nazionale di coordinamento della bilateralità edile denominato SBC;
- Considerato che SBC dovrà provvedere al coordinamento dell'attività degli enti bilaterali territoriali deputati all'attuazione di quanto previsto da tutti i CCNL nazionali del settore sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative;
- Considerata la necessità di conferire a detto ente anche la gestione del nuovo Fondo Unico nazionale per l'anzianità professionale edile

Convengono che, in virtù del Verbale di intenti del 24 giugno 2015, nel processo di costituzione di SBC si applichino le seguenti linee di indirizzo generale:

1. Le sottoscritte associazioni datoriali e sindacali di categoria, in quanto firmatarie del CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini, saranno parti costituenti del nuovo Sistema Bilaterale delle Costruzioni nazionale e concorreranno, nell'ambito del Comitato della Bilateralità, alla redazione dello statuto e del regolamento per definirne regole e governance.
2. Il nuovo sistema gestirà sia le attività attualmente svolte da CNCE, CNCPT e FORMEDIL sia il nuovo Fondo Unico nazionale per l'anzianità professionale edile;
3. Le parti sottoscritte si impegnano ad attivarsi affinché i principi di pari dignità e rappresentatività vengano applicati anche negli enti territoriali, attraverso le opportune modifiche agli statuti vigenti o in fase di revisione;
4. Le parti sottoscritte si impegnano a promuovere la condivisione dei principi sopra indicati attraverso la sottoscrizione di un documento unitario di tutte le parti che partecipano al Comitato della Bilateralità, relativo alla costituzione di un'apposita Commissione con il compito di verificare e risolvere eventuali problemi derivanti dall'attuazione di tali principi. All'esame della Commissione saranno preventivamente sottoposte anche le modifiche statutarie degli enti in via di unificazione.

Confapi Aniem



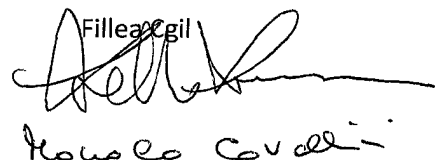
Feneal UIL



Filca Cisl



Fillea Cgil



Antonio Cavalli

Verona	3,8
Vicenza	4,3
EMILIA ROMAGNA	
Bologna	3,5
Calec	4,8
Ceda	3,0
Cedailier	3,5
Ferrara	3,8
Forli'	4,3
Forli' Coop.	4,8
Casse Edili di Modena	3,8
Parma	3,8
Piacenza	3,8
Ravenna *	4,8
Reggio Emilia *	3,8
Rimini	3,8
TOSCANA	
Arezzo	4,3
Cert	3,5
Falea	3,5
Firenze	3,8
Grosseto	3,8
Livorno	3,8
Lucca	3,8
Massa Carrara	3,0
Pisa	3,8
Pistoia	3,5
Prato	3,5
Siena	3,5
MARCHE	
Ancona	3,8
Cedam	3,5
Ascoli Piceno	3,5
Macerata	3,5
Pesaro	3,5
UMBRIA	
Perugia	3,8
Terni	4,3
LAZIO	
Frosinone	3,5
Edilcassa Lazio	3,5
Latina	3,5
Rieti	3,8
Roma	3,5
Viterbo	3,8
ABRUZZO	
Chieti	3,5
Edilcassa Abruzzo	2,5
L'Aquila	3,5

