

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I SOCI E I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE ESERCENTI
ATTIVITA' NEL SETTORE EDILE E AFFINI**

(in vigore dal 1 dicembre 2010 al 30 novembre 2013)

Callegari
Ad. Inui-

[Signature]

[Signature]

Int. Assoc. Centro studi

UncoRSTU

Banca di Sicilia

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I SOCI E I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE EDILE E AFFINI

L'anno duemilaundici il giorno 8 del mese di febbraio in Roma

tra

U.N.C.I. - Unione Nazionale Cooperativa Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Paolo Galligioni, assistito dal consulente Settimio Marchione e dal Responsabile dell'Ufficio Studi, Legislativo e Sindacale Tiziana Pentassuglia

e

FESICA CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Generale Giuseppe Mancini, Filippo Palmeri, Manuela Caprarelli e dal Segretario Nazionale Fesica - CONFSAL comparto Edili Salvatore Avanzato, Gerardo Santoli

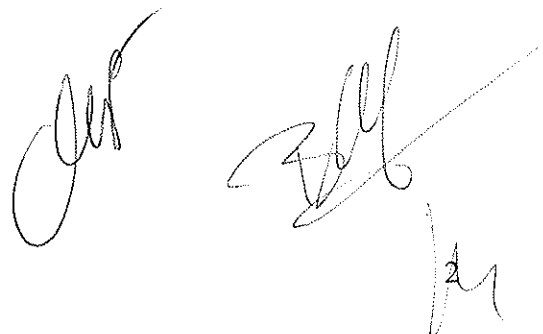
CONFSAL FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Trovato e dai componenti la Segreteria Nazionale Eugenia Scifoni, Fulvio Musso, Marzia Mariani e Bruno Mariani

con l'assistenza della **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

si è stipulato

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i soci e dipendenti delle Cooperative esercenti attività nel settore edile e affini, per le quali si applica il presente CCNL.

S.



INDICE

PREMESSA

PARTE I: DISCIPLINA COMUNE AI SOCI LAVORATORI, LAVORATORI DIPENDENTI E QUADRI

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del Contratto

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del Contratto

TITOLO II - Livelli di contrattazione

Art. 2 - Livelli di contrattazione

Art. 3 - Contrattazione nazionale

Art. 4 - Contrattazione territoriale o aziendale

TITOLO III - Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 5 - Permessi sindacali

Art. 6 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

TITOLO IV - Formazione sicurezza sul lavoro

Art. 7 - Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO V - Decorrenza- Durata

Art. 8 - Decorrenza e durata

TITOLO VI - Esclusività di stampa- Distribuzione contratti

Art. 9 - Esclusività di stampa

Art. 10 - Distribuzione CCNL

TITOLO VII - Efficacia del Contratto

Art. 11 - Efficacia C.C.N.L.

TITOLO VIII - Ente Bilaterale Paritetico

Art. 12 - Ente Bilaterale Paritetico

TITOLO IX - Assunzione del lavoratore

Art. 13 - Assunzione

Art. 14 - Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 15 - Periodo di prova

Art. 16 - Lavoratori stranieri

Art. 17 - Lavoratori portatori di handicap

Art. 18 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Art. 19 - Lavoratori tossicodipendenti

TITOLO X - Classificazione del personale

Art. 20 - Classificazione

Art. 21 - Profili

Art. 22 - Quadri

TITOLO XI - Mansioni lavorative

- Art. 23 - Mansioni promiscue
- Art. 24 - Mutamento di mansioni
- Art. 25 - Jolly
- Art. 26 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva
- Art. 27 - Assegnazione qualifica

TITOLO XII - Orario di lavoro

- Art. 28 - Orario di lavoro
- Art. 29 - Reperibilità
- Art. 30 - Turni
- Art. 31 - Assenze
- Art. 32 - Mansioni discontinue

TITOLO XIII - Lavoro Straordinario, Festivo e Notturmo

- Art. 33 - Lavoro straordinario, Festivo, Notturmo

TITOLO XIV - Riposi, soste, assenze, sospensioni e recuperi

- Art. 34 - Riposo settimanale
- Art. 35 - Soste e recuperi
- Art. 36 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

TITOLO XV - Festività

- Art. 37 - Festività

TITOLO XVI - Ferie

- Art. 38 - Ferie

TITOLO XVII - Permessi, congedi e riposi annui

- Art. 39 - Permessi straordinari retribuiti
- Art. 40 - Permessi per studio
- Art. 41 - Congedi parentali
- Art. 42 - Congedo matrimoniale
- Art. 43 - Permessi non retribuiti
- Art. 44 - Riposi annui

TITOLO XVIII - Indennità

- Art. 45 - Indennità per personale viaggiante
- Art. 46 - Indennità per lavori in galleria
- Art. 47 - Indennità per lavori in alta montagna e in cassoni ad aria compressa
- Art. 48 - Indennità per lavori in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio
- Art. 49 - Indennità in caso di morte
- Art. 50 - Alloggiamenti e cucine
- Art. 51 - Mense aziendali

Ball

Ball

4

TITOLO XIX - Premi

Art. 52 - Premio fedeltà

TITOLO XX - Igiene e ambiente di lavoro

Art. 53 - Igiene e ambiente di lavoro

TITOLO XXI - Tutela maternità e paternità

Art. 54 - Maternità e paternità del lavoratore

TITOLO XXII - Contratto di apprendistato

Art. 55 - Apprendistato

TITOLO XXIII - Contratto di lavoro part - time

Art. 56 - Contratto a tempo parziale

TITOLO XXIV - Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 57 - Contratto a tempo determinato

TITOLO XXV - Contratto di somministrazione di lavoro

Art. 58 - Somministrazione di lavoro

TITOLO XXVII - Contratto di inserimento o reinserimento

Art. 59 - Contratto di inserimento o reinserimento

TITOLO XXVII - Distacco temporaneo

Art. 60 - Distacco del lavoratore

TITOLO XXVIII - Elementi del trattamento economico globale

Art. 61 - Aliquota oraria

Art. 62 - Trattamento economico e retribuzione

Art. 63 - Corresponsione della retribuzione

Art. 64 - Reclami sulla busta paga

Art. 65 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO XIXX - Retribuzione minimo imponibile

Art. 66 - Retribuzione minimo imponibile

TITOLO XXX - Doveri e condotta del lavoratore

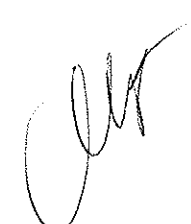
Art. 67 - Doveri del lavoratore

TITOLO XXXI - Provvedimenti e sanzioni disciplinari

Art. 68 - Provvedimenti disciplinari

TITOLO XXXII - Commissione Nazionale di Garanzia

Art. 69 - Commissione Nazionale di Garanzia



5

TITOLO XXXIII - Controversie

- Art. 70 - Conciliazione in sede sindacale
- Art. 71 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione
- Art. 72 - Controversie collettive

TITOLO XXXIV - Tutela contro le molestie sessuali e Mobbing

- Art. 73 - Tutela contro le molestie sessuali
- Art. 74 - Tutela contro il mobbing

TITOLO XXXV - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro

- Art. 75 - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro

PARTE II: DISCIPLINA PER GLI OPERAI SOCI LAVORATORI E LAVORATORI DIPENDENTI

TITOLO XXXVI - Cooperedilcassa

- Art. 76 - Cooperedilcassa

TITOLO XXXVII - Passaggio da operaio ad impiegato

- Art. 77 - Passaggio da operaio ad impiegato

TITOLO XXXVIII - Lavoro a cottimo

- Art. 78 - Prestazioni di lavoro a cottimo

TITOLO XXXIX - Impiego di manodopera negli appalti e subappalti

- Art. 79 - Manodopera negli appalti e subappalti

TITOLO XXXX - Conservazione e custodia materiali e mezzi

- Art. 80 - Conservazione degli utensili, custodia degli indumenti, cicli e motocicli

TITOLO XXXXI - Obblighi dell'autista

- Art. 81 - Obblighi e responsabilità degli autisti

TITOLO XXXXII - Lavori usuranti e pesanti

- Art. 82 - Lavori usuranti e pesanti

TITOLO XXXXIII - Indennità

- Art. 83 - Disposizioni generali
- Art. 84 - Indennità di impiego di mezzi di locomozione
- Art. 85 - Indennità per i lavori dell'armamento ferroviario
- Art. 86 - Indennità per lavori speciali disagiati
- Art. 87 - Indennità per lavori marittimi
- Art. 88 - Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche

TITOLO XXXXIV - Trasferta e trasferimento

- Art. 89 - Trasferta

161

Art. 90 - Trasferimento

TITOLO XXXXV - Aspettativa

Art. 91 - Aspettativa non retribuita

TITOLO XXXXVI - Malattia e infortunio sul lavoro

Art. 92 - Malattia

Art. 93 - Infortunio sul lavoro o malattia professionale

TITOLO XXXXVII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 94 - Licenziamento o dimissioni

PARTE III: DISCIPLINA PER GLI IMPIEGATI SOCI LAVORATORI E LAVORATORI DIPENDENTI E PER I QUADRI

TITOLO XXXXVIII - Doveri dell'impiegato

Art. 95 - Doveri dell'impiegato

TITOLO XIL - Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 96 - Personale non soggetto a limitazione di orario

TITOLO L - Contratto di telelavoro

Art. 97 - Telelavoro

TITOLO LI - Indennità

Art. 98 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

Art. 99 - Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore

Art. 100 - Indennità a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario

TITOLO LII - Premi

Art. 101 - Premio annuo

TITOLO LIII - Trasferta e trasferimento

Art. 102 - Trasferta

Art. 103 - Trasferimento

TITOLO LIV - Aspettativa

Art. 104 - Aspettativa non retribuita

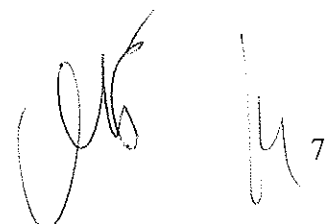
TITOLO LV - Malattia e infortunio sul lavoro

Art. 105 - Malattia

Art. 106 - Infortunio sul lavoro o malattia professionale

TITOLO LVI - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 107 - Licenziamento o dimissioni



PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali UNCI e CONFSAL firmatarie in data 22/01/2009 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali, ritengono che il presente C.C.N.L. - disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e vincolante esclusivamente per gli aderenti alle medesime OO.SS. - rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola.

Il presente C.C.N.L. ha infatti durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa e avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici si procederà all'individuazione di un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA, in sostituzione del tasso di inflazione programmata.

Le OO.SS. firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze scaturenti dal cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il C.C.N.L. deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Le Parti ritengono che in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro per l'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Ricorrere ad una legge, sia pure auspicata solo da alcune sigle sindacati, significa continuare a perpetrare senza soluzione di continuità la sempre aperta questione dei rapporti tra libertà del privato e Stato-autorità. Soltanto un sindacato libero ed autonomo rispetto ai poteri dello Stato può esprimere pienamente gli interessi della categoria e far valere i medesimi in tutte le sedi e gli ambiti che lo richiedano.

Il presente Contratto si muove, inoltre, nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, al fine di favorire la formulazione e il rafforzamento delle regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie rinnovano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro nel nostro Paese nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi in ambito nazionale e comunitario.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo Contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sul piano della metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello territoriale/aziendale.

Le Parti stipulanti, oltre a dare risalto al duplice livello di contrattazione quale strumento indispensabile per addivenire a risultati positivi pur in un momento di grave crisi economica e congiunturale come quello attuale, hanno ritenuto strategico prevedere un organico

S-

MP

4

SP

impianto normativo atto a migliorare il rapporto di lavoro, attraverso la previsione nel presente Contratto di istituti di garanzia, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, nel pieno rispetto dei poteri riconosciuti alle Cooperative di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Le Parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali affinché una quota non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro e al contempo venga ripartita tra i soci lavoratori quale retribuzione per i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le Parti si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e la morale comune.

Le Parti stipulanti ritengono inoltre che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento alla azienda di tipo tradizionale quella Cooperativa caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso. Tale centralità riservata a tale figura garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

Se è vero che *"nella cooperativa, il lavoratore non produce per altri ma per se stesso, e ciò libera enormi capacità di lavoro scrupoloso e di più alto livello, che il capitalismo comprime"* (Marshall) è dunque conseguente che il socio coimprenditore non deve essere equiparato al lavoratore subordinato non socio.

La prestazione svolta dal socio coimprenditore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio. Il trattamento economico del socio coimprenditore è costituito dalla rendita d'impresa.

Secondo l'art. 1 comma 3 della Legge n. 142/2001, la attività lavorativa svolta dal socio coimprenditore — nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della Cooperativa volte a definire la organizzazione del lavoro dei soci coimprenditori— può comportare la instaurazione di un rapporto di lavoro «in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali».

Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di Cooperativa, oltre che in forma autonoma o subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322 comma 2 cod. civ. ai sensi del quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

La Legge n. 142/2001 prevede espressamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e Cooperativa: il rapporto associativo e il rapporto di lavoro. In particolare il

rapporto di lavoro era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo; a seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è da considerare «ulteriore» ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto: il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa.

Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.

Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva e parziale della figura medesima perché essi concorrono:

- a. alla gestione dell'impresa;
- b. all'elaborazione di programmi di sviluppo;
- c. alle decisioni concernenti scelte strategiche;
- d. alla realizzazione dei processi produttivi;
- e. contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- f. mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Fondamentale, in ogni caso, è il Regolamento interno che deve provvedere a disciplinare il regime applicabile in concreto ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalla cooperativa (art. 6 della Legge n. 142/2001). Ogni cooperativa di lavoro deve infatti dotarsi di un regolamento nel quale debbono essere indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori. Il regolamento deve contenere altresì il "richiamo" al C.C.N.L. applicabile.

Il presente Contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi e secondo i criteri e le modalità previste dalla Legislazione vigente, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente integralmente parte del trattamento economico complessivo. Disciplina inoltre le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei suddetti soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato.

Il regolamento è pertanto un elemento fondamentale di organizzazione del lavoro, uno strumento estremamente agile che consente di adattare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze della migliore organizzazione produttiva, nell'ottica del perseguimento dello scopo mutualistico.

Nel regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci coimprenditori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta Legge n. 142/2001 e succ. mod.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente C.C.N.L.

Data l'importanza che tale documento riveste nel disciplinare i rapporti di lavoro, il legislatore ha pertanto introdotto la facoltà di procedere alla certificazione del regolamento: si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali individuate nel regolamento, così da determinarne - ex ante - la loro ammissibilità ed evitare eventuali contenziosi che

potrebbero altrimenti sorgere circa la qualificazione del rapporto. La suddetta Certificazione può pertanto essere richiesta all'atto del deposito del Regolamento presso l'Ente Bilaterale Paritetico del presente CCNL, Cooperedilcassa, in qualità di Organi di Certificazione ai sensi dell'art. 76 del D.lgs n. 276/2003.

Ai fini di un'appropriata stesura del Regolamento di cui ai precedenti commi, si ricorda che ai sensi della Legge n. 142/2001 si tratta di documento fondamentale per l'attività della cooperativa anche ai fini del dettato dell'art. 7 comma 4 della Legge n. 31/2008 sui "trattamenti economici complessivi".

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

PARTE I: DISCIPLINA COMUNE AI SOCI LAVORATORI, LAVORATORI DIPENDENTI E QUADRI

TITOLO I

Validità e sfera di applicazione del contratto

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle Cooperative e loro consorzi che operano nei settori: delle costruzioni, archeologico, del restauro ed attività affini.

Le attività e/o mestieri interessati dal presente C.C.N.L. sono le seguenti:

1. costruzioni, riparazioni, manutenzione e demolizione di fabbricati ad uso di abitazione urbani e rurali ad uso agricolo, industriale e commerciale; fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità, nonché le opere necessarie al completamento, alle rifiniture delle costruzioni stesse, compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno ed in ferro, l'impianto ed il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali;
2. intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e similari;
3. rivestimenti in legno, in metallo, in gesso, in stucco, in pietre e/o marmi naturali ed artificiali, in linoleum e simili, in materie plastiche, in ceramiche in genere, in piastrelle, in mosaico e da altri rivestimenti, decorazione ed applicazione di tappezzerie;
4. pavimentazione in genere: in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno e pietre naturali, parquet;
5. preparazione e posa in opera di marmi impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni etc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
6. spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici;
7. sgombero della neve dai tetti, strade, autostrade, piazze, etc.
8. sgombero di materiali di vario genere rientrante nel settore edile;
9. costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri pendenti, fosse biologiche, impianti di depurazione etc.;
10. pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale od irriguo;

11. costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi ed impianti sportivi in genere, parchi, giardini e simili;
12. costruzione e/o installazione e/o demolizione e/o riparazione di cisterne e serbatoi interrati in metallo, in cemento armato etc. per il contenimento di qualsiasi liquido;
13. costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, autostrade, di strade ferrate e tranvie;
14. costruzione di linee elettriche e telefoniche, messa in opera di tralicci, pali e simili;
15. scavi e rinterrati ed opere murarie per stesura di cavi e tubazioni acqua, gas, telefonia etc.;
16. realizzazione di opere di bonifica in genere: montana, valliva, di terreni paludosi e di terreni allagabili;
17. costruzione, demolizione, riparazione e manutenzione di opere marittime, lacuali, fluviali, e lagunari in genere;
18. movimento di terra e scavi in genere: anche per ricerche archeologiche e geognostiche;
19. posa in opera di segnaletica stradale ed esecuzione di segnaletica stradale orizzontale;
20. attività di produzione e distribuzione di calce struzzo preconfezionato;
21. lavori archeologici;
22. lavori di restauro;
23. altre attività complementari e sussidiarie inquadrabili con quelle sopra menzionate.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione.

Le Parti concordano che il presente C.C.N.L. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente C.C.N.L.

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

Le Parti stipulanti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive ovvero ai fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative all'applicazione del presente C.C.N.L..

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

TITOLO II

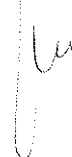
Contrattazione sindacale

Art. 2 - Livelli di contrattazione

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

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

Art. 3 - Contrattazione nazionale



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

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

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

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere anche la: sulle seguenti materie:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Art. 4 - Contrattazione territoriale e/o aziendale

In conformità all'intesa Governo - Parti Sociali del 22 gennaio 2009, la contrattazione aziendale di secondo livello è tesa al rilancio della crescita della produttività e quindi della retribuzione reale.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) elemento variabile della retribuzione (ex elemento economico territoriale (E.E.T.)) quale espressione di una maggiore produttività del lavoro che sarà concordato in sede locale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio. A tal fine si utilizzeranno quali indicatori il numero e l'importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati e il numero e l'importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;
- c) determinazione dell'importo e del contributo per l'anzianità professionale edile;
- d) premio produzione per i lavoratori;
- e) indennità di settore;
- f) determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Cooperedilcasse e dagli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
- g) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti e/o dei soci di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- h) individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- i) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- j) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;

- k) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- l) determinazione dell'indennità per i dipendenti addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche;
- m) determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- n) la necessità di lavoro straordinario determinato da eventi eccezionali non programmati.

L'accordo aziendale, ha la durata del contratto nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura: la richiesta di stipula della contrattazione territoriale può essere presentata solo a seguito del deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente C.C.N.L..

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

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

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza dalle OO.SS. territoriali, coadiuvate dalle RSA.

Le Parti firmatarie il presente contratto concordano che la contrattazione territoriale prevista al presente articolo dovrà essere espletata entro mesi sei dalla stipula del presente C.C.N.L.

TITOLO III

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 5 - Permessi sindacali

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

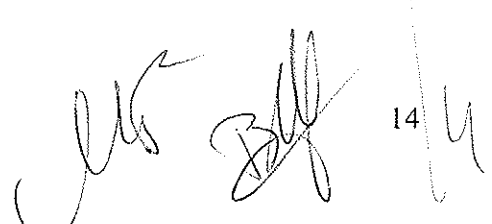
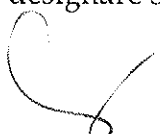
I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge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

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

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

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- nelle cooperative con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);
- nelle cooperative da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;



- oltre la soglia dei 300 (trecento) soci o dipendenti ed ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare ulteriori 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Visto l'art. 19 punto b) della Legge n. 300/1970, non avendo le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. sottoscritto l'Accordo interconfederale del 01/12/1993, possono costituire presso ogni Cooperativa le RSA.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

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

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.

Trattenute quote sindacali - La Cooperativa effettua a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati interessarti in base a delega rilasciata dal socio lavoratore ovvero dal lavoratore dipendente. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione della OO.SS. a cui è corrisposta la relativa trattenuta.. La ripartizione avverrà come da delega firmata dal dipendente.

Le Parti stipulanti convengono che, considerati i costi che il presente C.C.N.L. comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le cooperative aderenti e non che applicano il presente Contratto, verseranno alla Sede Centrale dell'UNCI un contributo pari allo 0.50% del monte salari mensile corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/03.

Le Parti stipulanti, non potendo ignorare che attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

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

NOTA A VERBALE UNCI

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto ai sensi della Legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

Art. 6 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS. e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA, ove costituite. Nelle Cooperative ovvero nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in cooperativa. Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte al riguardo.

I lavoratori della Cooperativa o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

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

Elezione - Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.


L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti.

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

Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori (o RSA a seconda dei casi) - non in prova con contratto a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Attribuzioni del RLS - Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- è consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;



- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

I RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del Documento di Valutazione dei Rischi.

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

Espletamento funzioni e permessi - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle cooperative o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle cooperative o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle cooperative o unità produttive con oltre 50 dipendenti. Nelle unità lavorative che occupano da 16 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 D.lgs. n. 81/2008, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), e), d), g), i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

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

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

Formazione del RLS - Il RLS ha diritto a una formazione specifica 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, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico della Cooperativa datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere la Cooperativa di concerto con la RSA.

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

La formazione dei RLS deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) - Il RLST esercita le competenze del RLS con le modalità previste con riferimento a tutte le Cooperative o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS.

Elezione/designazione RLST - Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni delle Cooperative e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma.

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

L'Organismo Paritetico Bilaterale o, in mancanza, il Fondo comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST.

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

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

Formazione - 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, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

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

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

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo - I RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

- a. i porti di cui all'art. 4 comma 1 lett. b), c) e d) della Legge n. 84/1994, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
- b. Centri intermodali di trasporto di cui alla Direttiva del Ministro dei trasporti n. 3858/2006;
- c. impianti siderurgici;
- d. cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- e. contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

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

TITOLO IV

Formazione sicurezza sul lavoro

Art. 7 - Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

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

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.



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

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D. lgs. n. 81/2008 successivi. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la suddetta formazione è definita mediante l'Accordo di cui al comma 2.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie ovvero dell'impiego di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Alla formazione del lavoratore provvede, durante l'orario di lavoro, la Cooperativa mediante programmi di 8 ore annue per i singoli lavoratori, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D. Lgs n.81/2008 e ss.mm.).

I contenuti della formazione di cui al presente paragrafo comprendono:

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

Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza.; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.Lgs n. 81/2008 e ss.mm., continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998 attuativo dell'art. 13. D.lgs. n. 626/1994.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con Cooperedilcassa, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 comma 1 lett. i) del D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm.. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli Organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

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

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

*TITOLO V
Decorrenza- Durata*

Art. 8 - Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre dal 01/12/2010 e scadrà il 30/11/2013.

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

*TITOLO VI
Esclusività di stampa- Distribuzione contratti*

Art. 9 - Esclusività di stampa

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

La Cooperativa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

Art. 10 - Distribuzione C.C.N.L.

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

*TITOLO VII
Efficacia del Contratto*

Art. 11 - Efficacia C.C.N.L.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro dei soci e dei lavoratori dipendenti e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti solo dopo che le cooperative abbiano dato l'adesione agli Enti Bilaterali Paritetici del presente contratto e risultino essere in regola con i versamenti dovuti.

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

TITOLO VIII
Ente Bilaterale Paritetico

Art. 12 - Ente Bilaterale Paritetico

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

L'Ente Bilaterale istituito nell'ambito della presente contrattazione sono infatti finanziati tramite una contribuzione aggiuntiva sia a carico della Cooperativa (pari a 2/3) sia del dipendente (nella misura di 1/3) e tali risorse vanno a finanziare l'Ente Bilaterale per l'erogazione dei servizi, secondo quanto disposto dal presente C.C.N.L. all'art. 110 e dagli statuti degli Enti stessi.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti hanno costituito quali Ente Paritetico Bilaterale la Cooperedilcassa, la cui disciplina è disposta all'art. 76 del presente C.C.N.L..

L'adesione a Cooperedilcassa da parte delle Cooperative che applicano il presente Contratto è automatica, in quanto si tratta di Ente di diretta derivazione dal C.C.N.L..

Per gli scopi di Organismo Paritetico Bilaterale, la Cooperedilcassa, in particolare nelle loro articolazioni a livello territoriale, ha tra le proprie finalità quelle di:

- svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nei confronti delle Imprese, Piccole e Medie Imprese, Lavoratori autonomi e delle rispettive parti sociali costituenti l'Ente Bilaterale Paritetico ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.;
- promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione/informazione dei lavoratori, artt. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm., unitamente ai soggetti interessati alla sicurezza a vari livelli, quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), lavoratori, responsabili dei lavori e coordinatori sicurezza nei cantieri;
- collaborare alla formazione dei lavoratori e dei RLS ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.;
- produrre materiali informativi di supporto sulle tematiche di sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri edili sviluppando ricerche in collaborazione con altri enti;
- svolgere attività di consulenza e verifica nei cantieri edili per ottimizzare al meglio i livelli di sicurezza e salute;
- supportare le imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 51, comma 3), D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.;
- curare l'accesso ai luoghi di lavoro congiuntamente al RLS nel caso di infortunio grave;
- effettuare, attraverso personale con specifiche competenze tecniche, sopralluoghi nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6 del

22

D.lgs. n. 81/2008 e a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro. Degli esiti dei sopralluoghi viene informata la autorità di vigilanza;



- chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni;
- promuovere attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciare una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.Lgs n. 106/2009, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;
- dare comunicazione alle Cooperative e agli Organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLS territoriale, ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. n. 81/2008;
- comunicare all'INAIL i nominativi delle Cooperative che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST);
- provvedere alla redazione annuale di una relazione sull'attività svolta dagli RLST dell'Ente Bilaterale Paritetico da inviare al Fondo di sostegno alla PMI e Cooperative, ai RLST e alla Pariteticità costituito presso l'INAIL ai sensi dell'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.

A tal fine l'Organismo Paritetico Bilaterale Nazionale/territoriale:

- a. effettua studi, ricerche, raccolta ed elaborazione dati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sviluppa iniziative promozionali;
- b. raccoglie dati, notizie ed elabora documenti inerenti la formazione professionale di settore, promuovendo la stesura di programmi e pubblicazioni periodiche, a carattere divulgativo e tecnico ovvero l'organizzazione di convegni e incontri di studio sulle problematiche connesse all'istruzione e alla formazione professionale nel comparto edile;
- c. promuove in proprio e/o in committenza studi e ricerche per sviluppare lo stato di conoscenza delle necessità formative nel comparto edile, in particolare relativamente alle evoluzioni produttive e alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti;
- d. promuove l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- e. collabora con enti e organismi pubblici e privati che si occupano di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
- f. attua in materia di formazione professionale le iniziative assunte congiuntamente tra le Parti sociali firmatarie in un quadro di politica attiva del lavoro nel settore delle costruzioni;
- g. promuove e cura i rapporti generali con le Istituzioni nazionali e sovranazionali, anche a livelle comunitario, in materia di programmi formativi;
- h. promuove e coordina corsi di formazione normati e non normati rivolti a tutte le figure professionali della sicurezza e per la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati;



23



- i. promuove e coordina la formazione di professionisti specificamente qualificati, idonei a dare applicazione alla normativa della sicurezza e igiene del lavoro e ad istruire le maestranze del settore edile e delle costruzioni;
- j. promuove la diffusione, anche nei luoghi di lavoro, di materiale di informazione in materia di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
- k. incentiva la promozione del comparto edile al fine di avvicinare e coinvolgere giovani e lavoratori non occupati o in cerca di occupazione nel settore, anche in coordinamento con gli Enti pubblici e privati e gli Organismi competenti;
- l. promuove l'assistenza alle Cooperative finalizzata alla attuazione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute;
- m. svolge un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle Cooperative edili per il rispetto delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- n. trasmette una relazione annuale sulla propria attività al Comitato regionale di coordinamento ai sensi dell'art. 51 comma 7 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm..

L'Organismo Bilaterale, è formato da un minimo di 6 a un massimo di 12 componenti designati pariteticamente dalle Parti sociali.

Gli Organismi Paritetici Bilaterali territoriali si adopereranno, con iniziative di promozione e sollecitazione in collaborazione diretta con le strutture provinciali, affinché le Cooperative e i datori di lavoro assicurino, nel loro interesse e dei lavoratori, una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento ai propri posti di lavoro e alle specifiche mansioni svolte.

Infine tra i compiti istituzionali della Cooperedilcassa vi è la certificazione dei contratti di lavoro, con la costituzione presso il suddetto Ente Paritetico di una Commissione di Conciliazione e Certificazione, abilitata a certificare i modelli di organizzazione e di gestione per la sicurezza, Commissione che risponde ai criteri fissati dall'articolo 76 comma 1 lettere a) e c) del D.lgs. n. 276/2003.

Tale certificazione conferisce una "presunzione di conformità alle prescrizioni" del D.lgs. n. 81/2008. La certificazione agli "idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 documenta l'adempimento degli obblighi giuridici (previsti dal comma 1 dell'art. 30) nello svolgimento delle ordinarie attività aziendali.

TITOLO IX *Assunzione del lavoratore*

Art. 13 - Assunzione

I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge.

Nella lettera di assunzione, predisposta su carta intestata della Cooperativa, devono essere contenuti i seguenti dati:

1. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. la durata dell'eventuale periodo di prova;
3. la categoria professionale della classificazione di cui al presente CCNL alla quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica, il titolo delle mansioni, la retribuzione iniziale;
4. il C.C.N.L. dalla cooperativa applicato;

5. il luogo di lavoro.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante della Cooperativa e la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale sede operativa della azienda nonché tutti quei dati prescritti per legge.

In caso di assunzione di addetto ai cantieri, la Cooperativa deve rilasciare al lavoratore una tessera di riconoscimento che, oltre agli elementi previsti dall'art. 18 del D. Lgs. n.81/2008, deve riportare la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione, ai sensi della Legge n. 136/2010.

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

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

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

Al momento dell'assunzione, l'operaio è tenuto a presentare la documentazione attestante eventuali accantonamenti eseguiti da precedenti datori di lavoro a suo favore presso la Cooperedilcassa.

La Cooperativa rilascerà al lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta.

E' facoltà del datore di lavoro richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.


La Cooperativa deve consegnare gratuitamente ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti, contestualmente alla lettera di assunzione, una copia del presente C.C.N.L..

NOTA A VERBALE UNCI


La nuova figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle ultime novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci.

Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quelle che possono trovare maggiore applicazione nel contrattualizzare il socio in prova sono:

- *il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, con durata non superiore a 3 anni che ha come finalità la qualificazione professionale del giovane lavoratore al termine del periodo di apprendistato;*



25



- il contratto di apprendistato professionalizzante, con durata non superiore a 5 anni che ha come finalità l'acquisizione di competenze di base sia trasversali che tecnico-professionali, nell'ambito di un percorso formativo individuale di natura sia teorica sia pratica.

Tanto nella prima tipologia quanto nella seconda, la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

Art. 14 - Formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire un'adeguata formazione in occasione della costituzione del rapporto di lavoro, in ordine alla tutela della salute e sicurezza del lavoro, ai sensi dell'art. 37 del D.lgs. n.81/2008. Pertanto prima dell'assunzione di lavoratori al primo ingresso nel settore edile, dovrà essere impartita loro una formazione professionale di base in materia di sicurezza sul lavoro di 16 ore, presso le strutture formative aziendali o presso quelle previste dall'Ente Paritetico Bilaterale Cooperedilcassa territorialmente competente, propedeutica per poter iniziare a lavorare nel cantiere.

Tali corsi saranno articolati nei seguenti moduli formativi:

a) Modulo 1 - Aula formativa - 4 ore:

- Legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione degli infortuni;
- Titolo IV del D.Lgs n. 81/08: "Lavori in quota" - "Direttiva cantieri";
- la Valutazione dei Rischi e i Piani di Sicurezza nei cantieri (PSC, POS e PiMUS).

b) Modulo 2 - Aula formativa - 4 ore:

- L'incendio e la sua prevenzione;
- Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio;
- Uso degli estintori mediante sussidio di audiovisivi.

c) Modulo 3 - Cantiere - 4 ore:

L'emergenza nei cantieri con simulazione di chiamata dei soccorsi. Formazione riferita alle mansioni di Aiutante nello scavo a macchina, scavare a mano, lavorare entro scavi, tagliare legname e laterizi, impastare a mano e a macchina, miscelare prodotti e sostanze chimiche, aiutare nella esecuzione di casserature, gettare, stendere e vibrare il calcestruzzo, disarmare, uso dei DPI.

d) Modulo 4 - Cantiere - 4 ore:

- Impianto elettrico, protezione scariche atmosferiche e di terra nei cantieri;
- movimentazione manuale dei carichi;
- ordinare e tenere in pulizia il cantiere;
- impastare a mano e con betoniera;
- uso del ponteggio a cavalletti, trabattello e scale a mano, uso di utensili elettrici;
- sollevamento di carichi con l'argano, caricare e scaricare automezzi;
- esecuzione di tracce per impianti, demolizioni di tramezzature ed intonaci;
- i Dispositivi di Protezione Collettiva.

I suddetti corsi - realizzati attraverso una didattica aperta e di facile accesso, dalla in formazione teorico-pratica di base a metodologie di problem solving, utilizzo di video e verifiche dell'apprendimento, etc. - sono lo strumento concreto individuato per ridurre le malattie professionali, gli infortuni e le morti bianche nei cantieri.

La partecipazione ai corsi, finalizzata a una formazione utile e pratica, è una opportunità per avviare al lavoro edile in cantiere manodopera più consapevole e in grado di governare i

rischi con la consapevolezza degli accadimenti che possono causare danni gravi alla salute, alla incolumità e incidenti mortali.

Attenzione massima dovrà quindi essere prestata dalle Cooperative nei confronti dei nuovi lavoratori inesperti, con una particolare cura per quelli stranieri, spesso chiamati ad eseguire procedure per loro sconosciute e a dover interloquire in una lingua della quale non possiedono spesso una sufficiente padronanza.

Art. 15 - Periodo di prova

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

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

Il socio o lavoratore dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa Cooperativa per le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

Sono esenti dal periodo di prova anche gli operai che hanno lavorato presso la stessa Cooperativa e con le medesime mansioni se il precedente rapporto di lavoro non sia stato risolto da oltre cinque anni.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli di inquadramento	Durata periodo di prova
I° Livello	6 mesi di calendario
II° Livello	5 mesi di calendario
III° Livello	4 mesi di calendario
IV° Livello	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
V° Livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
VI° Livello	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
VII° Livello	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
VIII° Livello	5 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Il suddetto periodo di prova deve risultare da atto scritto, previsto nella lettera di assunzione. Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo.

Il socio o il lavoratore in prova ha infatti diritto, in caso di insorgenza di malattia, alla sospensione del periodo di prova e ad esperirlo per il tempo minimo necessario, fruendo del "mini comparto".

Qualora la malattia si protragga per un periodo di tempo superiore a quello previsto per la prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza preavviso né indennità alcuna.

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

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

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

27

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

Qualora la risoluzione avvenga per volontà dalla Cooperativa, questa è tenuta a corrispondere al lavoratore il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

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

Art. 16 - Lavoratori stranieri

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri nel settore edile, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendalmente.

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

Art. 17 - Lavoratori portatori di handicap

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

Le imprese Cooperative che impiegano lavoratori portatori di handicap compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di portatori di handicap, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, una assistenza continuativa.

Art. 18 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

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

Art. 19 - Lavoratori tossicodipendenti

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le Cooperative riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla Legge n. 162/1990. I lavoratori in aspettativa dovranno presentare alla cooperativa, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea

ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

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

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

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

TITOLO X *Classificazione del personale*

Art. 20 - Classificazione

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su otto livelli, ai quali corrispondono otto livelli retributivi, con valori minimi tabellari mensili. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

Art. 21 - Profili

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

Qualora l'assunzione riguardi un lavoratore in possesso di un diploma di scuola media superiore in materie tecniche inerenti l'industria edile (geometra, perito commerciale o affine) questo dovrà essere inquadrato in una categoria non inferiore al 6° livello.

In presenza di un lavoratore con un diploma di laurea in ingegneria, architettura o equivalenti ovvero in materie amministrative quali giurisprudenza, economia e commercio, in giurisprudenza e similari, il suo inquadramento non potrà essere inferiore al 4° livello.

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

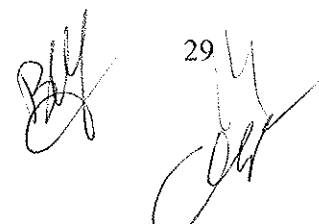
PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che ricoprono funzioni direttive, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attuazione dei programmi concordati.

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

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

Esemplificazioni



- a. Responsabile di grandi commesse e/o progetti;
- b. responsabile di aree o di unità organizzative complesse;
- c. responsabile di settori produttivi;
- d. responsabile di servizio;
- e. analista/sistemista;
- f. biologo, chimico, fisico, geologo, storico dell'arte, archeologo responsabile;
- g. direttore di cantiere;
- h. responsabile del cantiere di restauro;
- i. bibliotecario, restauratore conservatore, demoetnoantropologo, paleontologo, antropologo;
- j. architetto, ingegnere, geometra, restauratore con esperienza di gestione del cantiere edile e di lavoro di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici;
- k. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

Lettera h. - Il Responsabile del cantiere di restauro è un impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha le responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavoratori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Soprintendenze per quanto di competenza.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale e consolidata e differenziata esperienza, caratterizzate da iniziativa e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Impresa. Tali lavoratori operano con responsabilità dei risultati conseguiti.

Esemplificazioni

- a. Capo cantiere edilizia storica;
- b. analista EDP;
- c. lavoratori in possesso di funzioni specialistiche di particolare rilevanza e complessità, adibiti a mansioni preminenti di significativo supporto alle direzioni aziendali in particolare connesse alla gestione dei rapporti altamente qualificati verso l'esterno della Cooperativa, grazie al ricorso a sistemi e tecnologie particolarmente avanzate che dimostri no la capacità d'integrare la propria funzione con quella dei settori correlati.
Tali lavoratori sono responsabili del conseguimento dei loro obiettivi individuali e di quelli del settore loro affidato;
- d. lavoratori che, all'interno degli obiettivi di loro spettanza, sono impegnati nella progettazione e realizzazione di sistemi informativi molto complessi e tecnologicamente avanzati, nei quali prevalgano aspetti innovativi sia di software (linguaggi, programmi) che di hardware (scelta e dimensionamento nuove apparecchiature), con particolare attenzione rispetto alle esigenze funzionali, alle dimensioni organizzative della Cooperativa e all'ottimizzazione dei risultati;

30

- e. tecnico specialista senior in calcoli e strutture;
- f. tecnico specialista senior in ricerca tecnologica;
- g. tecnico specialista senior in finanza e controllo;
- h. tecnico specialista senior in attività commerciale;
- i. tecnico specialista senior in personale ed organizzazione;
- j. tecnico specialista senior in preventivazione;
- k. tecnico specialista senior in programmazione.

Lettera a. - Il Capo cantiere di edilizia storica è un lavoratore altamente qualificato che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere. Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo ovvero che esplicano la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Esemplificazioni

- a. Tecnico specialista in preventivazione;
- b. tecnico specialista in programmazione;
- c. tecnico specialista in attività commerciale;
- d. tecnico specialista in calcolo strutturale;
- e. tecnico specialista in personale ed organizzazione;
- f. tecnico specialista in ricerca tecnologica;
- g. tecnico specialista in finanza e controllo;
- h. capo impianto/venditore: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale;
- i. responsabile di grande e complessa centrale di betonaggio che gestisce direttamente commesse per terzi e interne, sono responsabili della programmazione, dell'organizzazione del lavoro, dei risultati e del coordinamento, all'occorrenza, di altri addetti;
- j. assistente tecnico;
- k. tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo e dei calcoli statistici e metrici relativi;
- l. disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo del controllo e dei disegni;
- m. impiegato di concetto con esperienza già acquisita anche presso le altre imprese;
- n. impiegato addetto all'approvvigionamento, agli acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli;
- o. impiegato che cura l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso gli istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza e di assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori;

A.

[Signature]
31
[Signature]

- p. lavoratori, con responsabilità dei risultati finali, che progettano procedure di elaborazione automatica di dati, sono chiamati all'individuazione degli obiettivi e risultati del lavoro loro affidato, delle fonti dei dati, procedendo alla definizione delle specifiche dei programmi e delle modalità di gestione: hanno specifiche competenze in materia di interrelazioni organizzative e flussi di lavoro;
- q. lavoratori che rispetto ai servizi e uffici loro affidati, sono responsabili della impostazione e gestione di analisi, verifiche, controlli a fini amministrativi. Formulano sintesi per la stesura di piani previsionali, bilanci, documenti economici. Coordinano i lavoratori dei quali hanno la responsabilità e sono chiamati a fornire interpretazione di norme specifiche relative al loro ambito di intervento;
- r. lavoratori che nell'ambito di servizi e uffici tecnici si occupano con funzioni specialistiche di analisi, calcolo, progettazione per l'acquisizione e/o realizzazione di lavori, ricorrendo a soluzioni tecniche e operative di cui sono responsabili sia in termini di qualità che di efficacia;
- s. contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi;
- t. lavoratore che oltre alle caratteristiche di "tecnico consollista" traduce in programma le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure secondo linguaggi informatici;
- u. statistico, cartografo e pittore;
- v. restauratore di beni culturali:lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate;
- w. archeologo addetto al cantiere;
- x. coordinatori di impianti nel settore calcestruzzo;
- y. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

Lettera j. - L'assistente tecnico è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base ai disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati, anche a cottimo e/o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Ha facoltà disciplinare sulle maestranze, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa e/o cooperativa

Lettera v. - E' l'operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di restauratore di beni culturali. Il lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate è in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso. Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro.

Lettera w. - L'Archeologo addetto al cantiere è un lavoratore altamente specializzato che in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche nonché precise conoscenze di cultura materiale, ha la gestione operativa del cantiere di scavo. Ha le necessarie competenze per le attività di valutazione e di coordinamento esecutivo del lavoro di più individui.

Lettera x. - Il coordinatore di impianti nel settore calcestruzzo è un impiegato di concetto, che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

QUARTO LIVELLO




Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni per le quali è richiesta iniziativa e autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute, in possesso di approfondita conoscenza tecnica o amministrativa e comprovata esperienza comunque acquisita nel campo della propria attività.

Sono ricompresi in questo livello anche i lavoratori con un ruolo di coordinamento e gestione in cantiere, con responsabilità dei risultati globali loro assegnati.

Esemplificazioni

- a. Lavoratore che all'interno dei sistemi amministrativi adottati contabilizza dati, imputa, sistema e chiude conti, elabora sintesi preventive e/o consuntive necessarie alla gestione;
- b. lavoratore che nell'ambito di servizi od uffici tecnici di supporto alla produzione svolge con competenza compiti specialistici di prevenzione o programmazione lavori o approvvigionamento o calcolo strutturale;
- c. lavoratore con buona conoscenza in campo tecnico e tecnico- amministrativo che imposta e coordina l'intero ciclo produttivo in cantieri di media dimensione, con responsabilità dei risultati tecnici ed economici ovvero che collabora in unità produttive di grandi dimensioni, con un tecnico di livello superiore;
- d. lavoratore responsabile del montaggio e smontaggio delle gru in dotazione all'azienda, con capacità di intervento nella revisione e manutenzione straordinaria delle stesse che coordinano all'occorrenza altri addetti;
- e. lavoratore addetto al coordinamento della preparazione del varo di travi precomprese o di casseforme mobili per getto di travi in ponti e viadotti di grandi dimensioni;
- f. addetto al carro di varo e/o centina autovarante che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione;
- g. addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciati cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conciprefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura;
- h. imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento e alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere;
- i. riparatore meccanico che svolge e programma la grande e totale revisione e riparazione di tutte le macchine pesanti per lavori di armamento ferroviario o stradali o industriali, in grado di garantirne le caratteristiche funzionali prescritte;
- j. disegnatore che sviluppa od elabora complessivi, risolvendo problemi e difficoltà interpretative del progetto, coordinando all'occorrenza lavoratori meno esperti;
- k. impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni a progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare. Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico amministrativa del

cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione;

- l. lavoratore altamente qualificato con la gestione operativa del cantiere di restauro;
m. operatore di centrale.

Lettera l. - Il lavoratore altamente qualificato con la gestione operativa del cantiere di restauro organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere. Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.

Lettera m. - L'operatore di centrale è un addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali. Provvede, inoltre, a preordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonché all'ordinaria manutenzione dell'impianto.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto di carattere tecnico o amministrativo che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze professionali.

Vi rientrano inoltre i lavoratori specializzati provetti con autonomia operativa all'interno del cantiere, del reparto ovvero della squadra, addetti a lavori che comportino una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante progressa approfondita preparazione teorica e tecnico - pratica.

Sono inquadrati a tale livello anche i lavoratori in possesso di capacità di interpretazione analitica del disegno con ampia autonomia esecutiva nella definizione delle modalità operative dell'organizzazione del lavoro, con l'eventuale coordinamento di altri lavoratori.

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

Esemplificazioni

- a. Capo squadra;
b. operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione in grado di curare la messa a punto di detti macchinari;
c. gruista di elevata esperienza e professionalità operativa ed organizzativa che conduce in cantiere di grande complessità gru, anche a torre, di grandi dimensioni individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria, montaggio e smontaggio della gru stessa;

- d. operatore EDP: impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a consolle i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica;
- e. lavoratore che esegue a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione;
- f. lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati;
- g. addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio;
- h. addetto, con carattere di continuità, al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e rinforzi lineari in acciaio zincato, opportunamente posti in opera nel rilevatore di riempimento, procedendo per strati successivi sub paralleli), il quale interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere;
- i. lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche, esegue con comprovata e specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico;
- j. lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità, che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder motolivellatore e vibrofinitrici che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste, in autonomia esegue i compiti affidatigli dai superiori per responsabilità
- k. manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sottoterraneo;
- l. lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento;
- m. riparatore meccanico elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;
- n. addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera e del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito;
- o. operatore Derrick o Blondin;
- p. tubista che esegue su disegno la tranciatura, il taglio, l'assiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti e acquedotti;
- q. giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, qualità di I e II passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio;
- r. lavoratore che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a sapere espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue

rilievi, conosce e applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltatore ed esegue misurazioni e contabilità; .

- s. Capo centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione delle bolle di accompagnamento, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrate ed uscita delle materie prime e al tempestivo rifornimento; addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista e palista;
- t. assistente di cantiere del recupero, operatore archeologico, operatore per il recupero architettonico, operatore per il restauro di beni culturali, operaio in cantiere archeologico;
- u. altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.

Lettera t. - L'assistente di cantiere del recupero è un impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni a progetti alla misura e contabilizzazione tecnico-amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare.

Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico-amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione.

Lettera t. - L'operatore archeologico è un impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche richieste dal lavoro in un contesto archeologico, opera in un singolo settore di scavo.

Lettera t. - L'operatore per il recupero architettonico è un lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno. E' in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica. Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale.

Lettera t. - L'operatore per il restauro di beni culturali è un lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate. Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue automaticamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici.

Lettera t. - L'operaio in cantiere archeologico è un lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate competenze e capacità tecnico - pratiche, comunque acquisite, adibiti a lavori di normale complessità.

Vi rientrano inoltre i lavoratori specializzati dotati di una certa autonomia nell'ambito delle direttive ricevute e in possesso di una specifica capacità di esecuzione acquisita nell'ambito di premesse esperienze lavorative e di competenza pratica nel settore edile.

Esemplificazioni

- a. Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori alle paghe e ai contributi assicurativi e previdenziali e i relativi versamenti; addetto alla contabilità fiscale o di cantiere; addetto alla cura contratti e preventivi sempre che sotto direzione; addetto alla fatturazione compilazione documenti accompagnatori e relative scritture contabili;
- b. disegnatore esecutivista, colui che predispone, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore;
- c. carpentiere specializzato: in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o centine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento e di natanti;
- d. muratore specializzato: capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a parametro, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica, montaggio e rivestimento di scale in pietra marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipidi; costruzione di forni industriali; ,
- e. pontatore specializzato capace di ordire qualsiasi ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro;
- f. ferraiolo specializzato: capace di eseguire e porre in opera su disegno qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato;
- g. addetto specializzato, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti;
- h. addetto specializzato al montaggio in opera in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni ecc, nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, e altre opere di edilizia speciale;
- i. addetto specializzato alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- j. addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'impresa, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvedendo anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio;
- k. imboscatore o armatore specializzato: capace di eseguire su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera;
- l. minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e la preparazione e la sorveglianza dell'armamento;
- m. fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi tipo di esplosivo e che provvede alla posa della mina e al suo brillamento;
- n. falegname specializzato: capace di eseguire su disegno qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura anche con l'impiego delle macchine;
- o. cementista formatore specializzato: capace di eseguire su disegno rilievi ornamentali di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modelli o disegno;

- p. ornatista o modellista specializzato: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguata ai lavori di stuccatore;
- q. stuccatore e riquadratore specializzato: capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavoro in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto;
- r. decoratore e verniciatore specializzato: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi, dorature in fogli, scritte di insegne e filettature a mano libera;
- s. tappezziere specializzato di parati speciali (industria, tekko, salubra in plastica o similari);
- t. vetrocementista specializzato: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavoro di vetro cementista;
- u. pavimentatore specializzato: capace di eseguire tipi di pavimentazione in gres vetro ceramica, marmo alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione;
- v. posatore di rivestimenti specializzato: capace di eseguire tipi di rivestimenti in gres vetro ceramica marmo che presentano particolari capacità di esecuzione;
- w. parquettista specializzato: che sa posare in opera ogni tipo di parquette;
- x. linoleista specializzato: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno;
- y. mosaicista specializzato: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, clinker e ceramicamosaico;
- z. scalpellino specializzato: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici sia su marmo, che su pietra;
- aa. addetto specializzato a opere di impermeabilizzazione ed isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali e di qualsiasi tipo e difficoltà, deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, alle categorie di lavoratori di qualifiche inferiori. E' pure addetto all'esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;
- bb. addetto ai manti impermeabili in asfalto colato a malta asfaltica per coperture ovvero ai manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a "cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma ovvero ai manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc. comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
- cc. addetto all'esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti;
- dd. addetto alla posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti;
- ee. caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso all'esecuzione dei lavori.
- ff. addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori, colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori;

- gg. guardafili: colui che con autonomia esecutiva e organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale;
- hh. installatore: colui che installa speciali telefoni, elettrici e segnalamenti in genere;
- ii. montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie; Tesatore linee AT -MT;
- jj. amarraggista linee AT -MT;
- kk. addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci;
- ll. addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico;
- mm. motorista, meccanico od elettricista specializzato: capace di eseguire in cantiere anche per i lavori per l'armamento ferroviario od in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni;
- nn. autista di betoniere, autopompista, autista o motoscafista meccanico specializzato: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio, autista di autobetoniere e/o pompista addetto al comparto calcestruzzo, che provvede all'ordinaria manutenzione dell'autobetopompa ed alla pulizia della stessa;
- oo. gruista, escavatorista conduttore di macchine semoventi tipo buldozer, scraper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle;
- pp. macchinista di locomotive a vapore per decauville e macchinista a rulli compressori stradali capace di condurre la macchina e di eseguire i vari lavori di ordinaria manutenzione della stessa;
- qq. conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari, in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato a padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati; nostromo di prima;
- rr. palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;
- ss. cuoco che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina;
- tt. operaio specializzato area recupero;
- uu. operaio specializzato area archeologico;
- vv. rocciatore;
- ww. addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore - pesatore.

Lettera tt. - L'Operaio specializzato di area recupero è un operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico-pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale.

Lettera uu. - L'Operaio specializzato in cantiere archeologico è un lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

Lettera vv. - Il Rocciatore è un operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue

0 -

Bull

car

e organizza i lavori di sua specialità in autonomia a partire da direttive specifiche ed è responsabile della loro buona esecuzione.

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 6° livello e le ulteriori seguenti:

- disaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;
- ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;
- redige documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
- rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;
- disbosco su pendii e pareti rocciose;
- effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

Lettera ww. - L'Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore - pesatore è un operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.

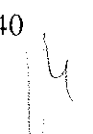
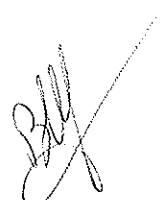

SETTIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello gli operai qualificati addetti ad attività produttive per le quali è necessario il possesso di una generica capacità esecutiva, connessa a pregresse esperienze lavorative e a formazione professionale settoriale.

Vi rientrano inoltre i lavoratori impiegati in compiti esecutivi e ricorrenti nell'ambito di servizi o uffici e per i quali si richiede una normale pratica e qualificazione professionale.

Esemplificazioni

- a. lavoratori che conducono e manovrano macchine operatrici o mezzi di trasporto di piccole dimensioni ovvero gru a traliccio medio-piccole;
- b. lavoratori che dietro la guida di colleghi più esperti, sono addetti alle normali lavorazioni di:
 - carpenteria, come tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di casseformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi ecc.;
 - ferro, con generica conoscenza di disegno, tranciatura, piegatura, assemblaggio e posa in opera;
 - muratura, quali intonaci, muri comuni di ogni tipologia, getto di calcestruzzo e solai, assistenza al montaggio impianti;
- c. addetto ai lavori di riparazione muraria, restauri di archi, volte a crociera, piattabande, attraverso l'utilizzo di materiali tradizionali, speciali o sintetici e l'adozione di tecniche specifiche (scucicuci);
- d. addetto all'applicazione di cartongesso e contro-soffittature ovvero alla realizzazione di opere di tramezzature, attraverso l'utilizzo di sistemi a secco o prefabbricati in genere, di finiture su pareti e soffitti;
- e. addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per fornitura di gas, energia elettrica, telecomunicazioni e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete;
- f. addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore, con controllo del flusso dei materiali, la compilazione dei documenti di trasporto, la cura delle operazioni di dosatura, la manutenzione ordinaria dell'impianto;



- g. addetto ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione, in possesso di un'adeguata e certificata formazione teorico-pratica;
- h. pompista, operaio addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, alla manutenzione ordinaria e alla pulizia della autobetonpompa;
- i. palista, operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, alla manutenzione ordinaria del mezzo e alla pulizia dell'area di servizio della centrale;
- j. autista di autobetoniere, addetto alla conduzione del mezzo, alla manutenzione ordinaria e alla pulizia del mezzo.

OTTAVO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori comuni addetti ad attività discontinue, di manovalanza generica ovvero ad attività produttive o di aiuto alla produzione o a semplici lavori di ufficio. Per lo svolgimento delle suddette attività, non si richiede al lavoratore la padronanza di particolari conoscenze professionali ovvero pregresse esperienze lavorative nel settore di impiego.

Esemplificazioni

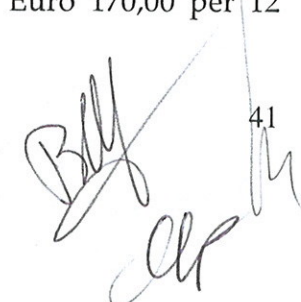
- addetto pulizie e/o carico scarico;
- fattorino;
- addetto a lavori di scavo non a sezione obbligatoria;
- lavoratore in ufficio con compiti semplici;
- addetto allo smontaggio di stampi e pulizia degli stessi;
- centralinista;
- dattilografa;
- perforatrice.

Ai fini della presente classificazione, rientra tra il personale impiegatizio di primo inserimento il lavoratore che non abbia compiuto un periodo superiore ad anni due di servizio nella specifica mansione per il quale viene assunto, anche all'interno di altre Cooperative.

Art. 22 - Quadri

In aderenza alla normativa vigente in materia, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità. La Cooperativa procederà all'individuazione e all'inserimento nella categoria dei Quadri dei lavoratori con funzioni direttive inquadrati al 1° e 2° livello, sulla base di un'attenta valutazione professionale sia di tipo soggettivo, che prende in esame la professionalità e le attitudini del lavoratore, sia con riferimento al ruolo svolto. Per le suddette ragioni, l'appartenenza ad uno dei suddetti livelli, non determina l'automatica appartenenza alla categoria dei Quadri.

Con decorrenza dalla data di riconoscimento della categoria, verrà riconosciuta ai lavoratori interessati una indennità di funzione nella misura minima mensile di Euro 170,00 per 12 mensilità.



Tale indennità di funzione assorbe, fino a concorrenza, eventuali indennità percepite dal lavoratore a titolo di riconoscimento della funzione e/o incarico da lui svolti con funzioni direttive. Non sono soggette ad assorbimento quelle indennità speciali erogate dalla Cooperativa a favore di quel personale non soggette a limitazioni di orario, previste dal presente C.C.N.L..

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

La Cooperativa è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

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

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

TITOLO XI *Mansioni lavorative*

Art. 23 - Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 24 - Mutamento di mansioni

Al lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il passaggio di livello disciplinato dal presente articolo è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo purché sempre presso la stessa Cooperativa. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

Qualora risulti che già in passato l'operaio adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il

livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

La disciplina prevista al presente articolo non potrà trovare applicazione nei riguardi del socio o lavoratore dipendente inquadrato con la qualifica di Jolly, di cui al seguente articolo.

Art. 25 - Jolly

La figura lavorativa del "Jolly" ovvero del lavoratore polivalente ricorre quando la Cooperativa non assegna al lavoratore dipendente una specifica mansione con l'obiettivo di adibirlo sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.

Rientrano inoltre nell'istituto del "Jolly" quei soci e lavoratori dipendenti che vengono impiegati dalla Cooperativa con più mansioni, anche di livelli differenti e tecnicamente diverse, inserite in più fasi all'intero del ciclo di produzione.

Fermo restando la normativa vigente in materia, al socio e al lavoratore dipendente adibito con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno a mansioni inquadrate in due livelli diversi - di cui uno superiore al proprio di appartenenza - sarà riconosciuto il livello superiore, fatta salva la facoltà dell'impresa Cooperativa di continuare ad impiegarlo nelle mansioni del livello di provenienza.

La Cooperativa può adibire il socio e/o il lavoratore dipendente alla funzione di Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il 3° e il 5° livello del presente C.C.N.L..

Il ricorso all'impiego della figura di Jolly deve risultare da atto scritto sottoscritto dalle parti ovvero nel contratto di assunzione.

Art. 26 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva

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

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

Art. 27 - Assegnazione qualifica

In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, resta salva la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione con le OO. SS. firmatarie del presente Contratto.

Entro la vigenza del presente Contratto, le Associazioni nazionali firmatarie potranno costituire una Commissione tecnica paritetica con il compito di analizzare l'evoluzione della professionalità del settore e rilevare le relative esigenze di aggiornamento dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori. La Commissione sarà composta da 2 rappresentanti delle Associazioni nazionali dei datori di lavoro e da 2 rappresentanti delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

La Commissione esaurirà il proprio compito e porterà le proposte elaborate alle Associazioni nazionali entro 18 mesi dalla data di stipula del presente contratto.

Entro i termini di cui al comma 3, le Parti nazionali costituiranno un gruppo tecnico paritetico, di supporto alla Commissione paritetica di cui al comma 2, con il compito di analizzare le nuove professionalità e il relativo inquadramento di impiegati, operai, tecnici e quadri.

TITOLO XII *Orario di lavoro*

Art. 28 - Orario di lavoro

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

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

La nozione di orario di lavoro è ancorata al concetto di lavoro effettivo.

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere, suddivise su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali.

Il prolungamento dell'orario di lavoro oltre i termini previsti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario fissate dal presente C.C.N.L..

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

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

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

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

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

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

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

Orario di lavoro dei minori - L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata nel momento in cui il minore ha concluso il suo periodo di istruzione obbligatoria, comunque non inferiore ai 15 anni di età.

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

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

Art. 29 - Reperibilità

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

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

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

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

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

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

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

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

I dipendenti interessati dalla reperibilità hanno diritto:

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

- ad un compenso specifico - di natura retributiva - per i turni di reperibilità effettivamente svolti, di cui il lavoratore beneficerà anche durante l'eventuale periodo di attesa per la chiamata da parte della Cooperativa;
- la corresponsione di maggiorazioni ai sensi del presente C.C.N.L. in caso di lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue diverse articolazioni.

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

Le eventuali ore straordinarie effettuate durante gli interventi in reperibilità sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore/anno.

Le Parti concordano che per i dipendenti chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, purché sia in ogni caso garantito un riposo di almeno 8 ore consecutive e una protezione appropriata, salvo restando il divieto a che tale deroga assuma carattere di strutturalità.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già esistenti.

Art. 30 - Turni

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

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

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

In presenza di più turni regolari disposti su 6 giorni alla settimana, l'orario giornaliero di lavoro è previsto in 6 ore, con parità di retribuzione e assorbimento dei riposi annui di cui al presente C.C.N.L., in proporzione alla durata del lavoro a turni (1/52 dell'entità annua dei riposi per ogni settimana di lavoro a turno). Al lavoratore dovrà essere riconosciuta l'indennità per lavoro a turni prevista ai sensi dell'art 33 nella misura del 8% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata mentre non beneficerà della maggiorazione di cui all'articolo 28 del presente Contratto.

L'operaio è tenuto a prestare la sua opera secondo i turni stabiliti, preventivamente comunicatigli dal datore di lavoro. Qualora sia previsti turni periodici e/o nastri orari, l'organizzazione del lavoro deve essere disposta in modo che ci sia un avvicendamento tra gli operai impiegati, volto ad evitare che il lavoro notturno sia coperto sempre dai medesimi lavoratori.

Art. 31 - Assenze

Il lavoratore è tenuto a giustificare l'assenza dal luogo di lavoro entro il giorno successivo dal verificarsi dell'evento, salvo impedito da giustificato motivo, le cui ragioni devono essere presentate alla Cooperativa appena il legittimo impedimento venga meno.

Qualora l'assenza sia imputabile a malattia, il lavoratore è tenuto ad ottemperare le prescrizioni previste ai sensi di legge. La medesima disciplina trova applicazione anche in caso di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore è tenuto a darne immediato avviso alla Cooperativa.

Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dagli Istituti previdenziali competenti, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade dal trattamento economico dovuto dalla Cooperativa. Nel caso si tratti di un operaio, non potrà beneficiare del trattamento dovuto dalla Cooperedilcassa, nella misura dell'intera copertura, per i primi dieci giorni di malattia e del 50% per l'eventuale ulteriore periodo. Restano salvi gli eventuali giorni di ricovero ospedaliero occorsi e i giorni antecedenti ad una precedente visita di controllo, alla quale il lavoratore era presente.

Agli effetti di cui al comma 5 sono da considerarsi giustificati motivi per l'irreperibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificate, ogni causa di forza maggiore specificamente provata.

Art. 32- Mansioni discontinue

Sono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli indicati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

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

Le eventuali ore di lavoro oltre i limiti previsti al precedente comma, nei rispetto delle facoltà previste dalla vigente normativa, debbono esser compensate all'operaio con la maggiorazione di lavoro straordinario.

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta inoltre una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione per ogni ora di servizio prestato tra le 22 ore e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista.

All'operaio di produzione che durante il giorno lavora in cantiere, qualora gli venga richiesto di pernottare in cantiere con autorizzazione a dormire, la Cooperativa è tenuta a corrispondergli, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfettario la cui misura è di € 1,50 giornaliero. Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardia o custodia.

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

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

TITOLO XIII

Lavoro Straordinario, Festivo e Notturno

Art. 33 - Lavoro straordinario, Festivo, Notturno

Il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 250 ore/anno. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 30 del presente Contratto, pari a quaranta ore, sono considerate lavoro straordinario.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 40, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

1. Lavoro straordinario diurno	35%
2. Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%
3. Lavoro festivo	45%
4. Lavoro festivo straordinario	55%
5. Lavoro festivo notturno	50%
6. Lavoro festivo notturno straordinario	70%
7. Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	28%
8. Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	12%
9. Lavoro notturno da guardiano	8%
10. Lavoro notturno straordinario	45%
11. Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	8%

Qualora determinate lavorazioni per loro stessa natura debbano essere eseguite esclusivamente in orario notturno, agli operai che vi sono addetti in via continuativa, è riconosciuta una maggiorazione pari al 16%.

Per gli operai che lavorano ad economia le suddette percentuali devono essere calcolate sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 62 mentre per i cottimisti è necessario far riferimento anche all'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali indicate ai punti 1,3,4,6,10 vanno applicate anche per gli operai impiegati in turni regolari avvicendati, con assorbimento delle percentuali indicate ai punti 2 e 8.

Per gli impiegati le suddette percentuali debbono essere calcolate sulla quota oraria degli elementi relativi alla retribuzione base conglobale, al superminimo collettivo, al superminimo *ad personam* di merito, all'indennità di funzione Quadri, agli aumenti periodici di anzianità e ai compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato.

In caso di retribuzione dell'impiegato in tutto o in parte con elementi variabili quali provvigioni ovvero interessenze, verrà presa come base la parte fissa, col minimo comunque garantito relativo agli elementi della retribuzione indicati al comma precedente, con la esclusione dei compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato.

La richiesta di lavoro straordinario da parte dell'impresa deve essere effettuata con preavviso al lavoratore di 48 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali. In questa ultima ipotesi, qualora la Cooperativa chieda al lavoratore che abbia già lasciato il posto di lavoro al termine della giornata lavorativa, di prestare nella medesima giornata una ulteriore prestazione straordinaria, sarà tenuta a corrispondere all'interessato un trattamento economico pari a due ore lavorative a regime normale, in caso di straordinario in orario diurno ovvero a tre ore, se si tratti di straordinario notturno.

In presenza di obiettive esigenze tecnico-produttive che comportino l'esecuzione di prestazioni lavorative a carattere straordinario nella giornata del sabato, la Cooperativa è

tenuta a darne preventiva comunicazione alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) ai fini di eventuali verifiche.

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

Per notturno si considerano le ore di lavoro comprese dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Al dipendente di produzione che durante il giorno è presente in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire, va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data, un importo la cui quantificazione è demandata alla contrattazione aziendale.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

TITOLO XIV

Riposi, soste, assenze, sospensioni e recuperi

Art. 34 -Riposo settimanale

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

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

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

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

Salvo le prescrizioni ai sensi di legge, qualora ricorrano particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere ovvero in presenza di lavoratori impegnati in turni organizzati su sette giorni continuativi, la Cooperativa può disporre che il giorno di riposo settimanale sia effettuato cumulativamente in periodi ultrasettimanali non superiori a quattordici giorni. Tale decisione è subordinata alla preliminare verifica delle condizioni di attuazione con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in mancanza, con le competenti OO.SS. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L..

Il prolungamento dell'orario lavoro oltre i limiti stabiliti nel rispetto della media annuale, dà diritto al lavoratore alla corresponsione delle maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario.

Il lavoratore straniero ovvero il lavoratore di credo religioso per il quale il giorno di festività non coincida con la domenica - qualora le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, previo accordo con il datore di lavoro. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

49

Art. 35 - Soste e recuperi

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

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

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

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

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

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

Art. 36 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le Cooperative sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.

Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le Cooperative erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norme di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo dipendente, sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni, l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione della Cooperativa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS. In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'INPS, la Cooperativa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2 della Legge n. 427/1975.

La Cooperativa procederà al conguaglio di cui al comma precedente anche nel caso in cui intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'autorizzazione dell'INPS.

In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al primo comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di riduzione di lavoro, la Cooperativa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formulazione di turni prima di ridurre il personale.

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

TITOLO XV *Festività*

Art. 37 - Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a. tutte le domeniche;
- b. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- c. le seguenti festività:
 - 1° gennaio - Capodanno
 - 6 gennaio - Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
 - 1° maggio - Festa del Lavoro;
 - 2 giugno - Festa della Repubblica;
 - 15 agosto - Assunzione;
 - 1° novembre - Ognissanti;
 - 8 dicembre - Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre - Santo Natale;
 - 26 dicembre - Santo Stefano;
 - ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al presente articolo, sarà concordato dalle OO.SS. territoriali un giorno sostitutivo.

Per le festività, il trattamento economico è corrisposto dall'impresa al dipendente, a norma di legge, nella misura di 8 ore della retribuzione base conglobata.

A norma di legge, il trattamento economico per le festività di cui alla lettera a) del presente articolo deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.

Sul trattamento predetto vanno computate tutte le contribuzioni dovute alla Cooperedilcassa. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 ore o 60 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci e dodici ore. A norma di legge il trattamento economico per le festività deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane. Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto da parte della cooperativa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 260/1949 e dell'art. 2 della Legge n. 90/1954 nonché per le norme contrattuali, il trattamento economico per le festività di cui alla suddetta lettera a) è dovuto anche nel caso in cui tali festività cadano nei giorni di sabato o la domenica.

Resta fermo ai sensi di legge che il suddetto trattamento economico debba essere riconosciuto al lavoratore anche in presenza di sospensione del lavoro per cause a lui non imputabili, salvo, in caso di festività religiose, la suddetta sospensione non perduri da oltre 14 giorni.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi sopra elencati, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui al presente articolo.

Resta salvo quanto disposto al comma 5 dell'articolo 34 del presente Contratto.

TITOLO XVI

Ferie

Art. 38 -Ferie

Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione. Qualora per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui non vengano usufruite nell'anno di maturazione, potranno essere godute entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno.

La durata annuale delle ferie è fissata in 160 ore, pari a quattro settimane di calendario. Sono esclusi dal computo di cui al comma precedente i giorni festivi.

Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, tra la Cooperativa e il lavoratore.

Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie saranno oggetto degli accordi integrativi locali.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto del lavoratore alle ferie maturate.

In caso di malattia durante il godimento delle ferie, queste rimangono sospese quando:

- la malattia comporti ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- la malattia ha avuto una prognosi superiore a dieci giorni di calendario.

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni aziendali in materia.

Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'azienda i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno dalla località di ferie. Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.

Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera dell'azienda, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.

La quota giornaliera da corrispondere al lavoratore in caso di ferie non godute, è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile di cui al Titolo XXVIII del presente Contratto.

Il lavoratore straniero, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative della Cooperativa presso la quale presta servizio, può concordare col datore di lavoro la fruizione continuativa delle ferie e dei riposi annui per il rientro temporaneo nel proprio paese di origine. In tale caso, i riposi annui non saranno corrisposti alla scadenza di ciascun periodo di paga ma con la retribuzione del mese di loro effettiva fruizione, salvo che per sopravvenute esigenze organizzativo/produttive della Cooperativa ovvero per problemi personali del lavoratore straniero non vengano goduti, dovendosi pertanto procedere al pagamento cumulativo dei riposi annui accantonati, in occasione della prima scadenza di paga utile.

Resta salva anche nei suoi confronti l'obbligo all'osservanza dei periodi collettivi di fruizione delle ferie e delle riduzioni d'orario stabilite per le aziende o per i cantieri.

La suddetta fruizione, fatte salve le limitazioni di cui al precedente comma, potrà essere richiesta anche durante il periodo estivo o invernale di chiusura della Cooperativa o del cantiere.

TITOLO XVII

Permessi, congedi e riposi annui

Art. 39 - Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti in occasione degli eventi sotto elencati:

Eventi	Giorni
Matrimonio di un figlio	1 giorno
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
decesso di un parente entro il 2° grado, in via lineale o collaterale, anche del proprio coniuge ovvero del convivente da almeno 2 anni risultante da certificazione anagrafica	3 giorni

Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela entro il 2° grado ovvero di grave calamità naturale, il lavoratore può chiedere alla Cooperativa di godere di un congedo straordinario retribuito - non superiore a cinque giorni di calendario - strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza e alla natura dell'evento che lo ha determinato.

①
v

53
B.M.
G.P.

A seguito di eventi determinati da casi di forza maggiore, eventuali permessi retribuiti goduti dal lavoratore dipendente verranno dedotti dai riposi ovvero dalle ferie annuali, disciplinate ai sensi del presente C.C.N.L..

Art. 40 - Permessi per studio

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze edili, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Le Parti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
- b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale: i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b. essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;
- c. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Tirocini estivi di orientamento: interventi di pura formazione per i quali si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Le Parti riconosciuta l'importanza di favorire i lavoratori che intendano frequentare corsi e aggiornarsi professionalmente, altresì ritengono fondamentale che tali diritti siano esercitati senza che ciò possa pregiudicare o causare rallentamenti nell'attività aziendale; per tale ragione nell'arco di un anno all'interno dell'unità produttiva potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% della forza lavoro occupata, fatto salvo comunque il diritto per almeno un lavoratore per ogni Cooperativa, indipendentemente dal numero degli addetti.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12 di ogni anno.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza.

54

Permessi per sostenere gli esami: oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Congedi per formazione permanente: la durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive della cooperativa.

Il monte ore triennale della Cooperativa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Lavoratori studenti - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende e per le Cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:

- a. **Lavoratori studenti universitari**, la concessione di un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.
- b. **Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali**, la concessione di tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

La Cooperativa potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda e dalla Cooperativa, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

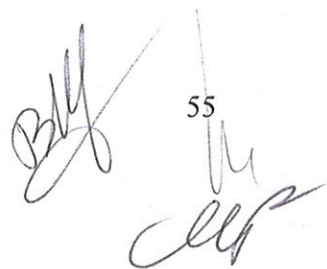
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996.

Art. 41 - Congedi parentali

Per la disciplina dei congedi parentali si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 42 - Congedo matrimoniale

Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi.



Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui al Titolo XXVIII del presente Contratto.

In riferimento agli operai, sulle ore di congedo matrimoniale retribuite ai sensi del precedente comma, andrà computata anche la percentuale del 18,5% di cui all'art. 76 relativa agli accantonamenti presso Cooperedilcassa per ferie e gratifica natalizia e del 4,95%, di cui all'art. 44, relativo ai riposi annui.

La Cooperativa è tenuta ad anticipare all'operaio la somma corrispondente alle giornate di congedo che gli spettano ai sensi del comma 1, previo l'espletamento da parte dell'interessato di tutte le formalità prescritte in materia dall'INAIL; l'azienda ha diritto a recuperare dall'Istituto suddetto la quota che la legge stabilisce a suo carico.

Art. 43 - Permessi non retribuiti

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per la Cooperativa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 44 - Riposi annui

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

I soci lavoratori possono usufruire solo di permessi individuali in sostituzione delle festività soppresse pari a 32 ore annue.

I permessi individuali di cui al comma 1 maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

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

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

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

I permessi non fruiti in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui al Titolo XXVIII del presente Contratto in atto al momento della scadenza.

Resta salvo che tali permessi - per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui - qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possano essere goduti, col consenso del lavoratore, entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

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

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

La corresponsione della percentuale viene versata al lavoratore direttamente dalla Cooperativa allo scadere di ciascun periodo di paga, calcolata sulla base delle ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività, ai sensi di quanto previsto dal Titolo XII e dalla lettera c) dell'art 37 del presente C.C.N.L..

Restano esclusi dal computo della suddetta percentuale:

- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro straordinario diurno, notturno ovvero festivo;
- la diaria e l'indennità di trasferta;
- i premi ed emolumenti similari;
- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio;
- l'indennità per apporto di attrezzi di lavoro.

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

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

TITOLO XVIII

Indennità

Art. 45 - Indennità per personale viaggiante

Al personale viaggiante costretto per ragioni di servizio al pernottare fuori sede deve essere corrisposto un rimborso a piè di lista relativo alle spese di alloggio (per un importo massimo giornaliero di Euro 60,00) unitamente ad una diaria giornaliera pari ad € 46,48 per l'Italia ed ad Euro 77,47 per l'estero.

Art. 46 - Indennità per lavori in galleria

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

a) Per il personale addetto al fronte di perforazione di avanzamento o allargamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio.	46%
b) Per il personale addetto ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifiniture di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione.	26%
c) Per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie.	18%

Le percentuali indicate dalla suddetta tabella si applicano sugli elementi della retribuzione di base conglobata previsti al Titolo XXVIII del presente C.C.N.L.

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 ovvero gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60% o gallerie di sezioni particolarmente ristrette o con fronte di avanzamento distante oltre un Km. dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata. Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i 5 km. dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

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

Resta salvo quanto previsto dal Titolo XXXXIII del presente C.C.N.L..

Art. 47 - Indennità per lavori in alta montagna e in cassoni ad aria compressa

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in alta montagna ovvero 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%
e) lavori in alta montagna eseguiti da 750 a 1000 metri di altitudine	7%
f) lavori in alta montagna eseguiti oltre i 1000 metri di altitudine	10%

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

Tali indennità sono da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata.

Le suddette indennità restano assorbite da eventuali altre indennità corrisposte per il medesimo titolo ovvero da superminimi già in atto, salvo erogati a titolo di merito per specifici motivi.

Nel caso di lavori in alta montagna, al lavoratore deve essere garantito da parte della Cooperativa il vitto e l'alloggio, ai sensi della disciplina prevista da presente Contratto.

Art. 48 - Indennità per lavori in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio

Qualora il lavoratore, impiegato ovvero operaio, sia comandato a svolgere la propria attività lavorativa, in via continuativa, in un luogo all'interno di una zona dove vi sia il grave rischio di contrarre epidemie ovvero contagio, deve essergli corrisposta una indennità nella misura dell'8,50% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata.

Beneficiano dell'indennità di cui al comma precedente, esclusivamente quei lavoratori che, destinati ad una zona di grave rischio di epidemia ovvero contagio, provengono da aree sicure.

L'indennità è inoltre riconosciuta a favore di quei lavoratori che già comandati in un'area di cui al comma 1, vengano successivamente trasferiti in una diversa località, anch'essa all'interno di un'area dove vi è il grave rischio di epidemie ovvero contagio.

Resta fermo che la suddetta indennità debba essere corrisposta al lavoratore anche quando questi, risolto un precedente rapporto di lavoro presso un'azienda edile operante in una zona di cui al comma 1, venga assunto sul posto, entro un breve lasso di tempo, presso una nuova impresa edile.

Le località da considerarsi zone a grave rischio di contagio, epidemie ovvero zone malariche sono quelle indicate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e/o dalle competenti Autorità Sanitarie italiane (Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità, etc) ovvero quelle straniere, sia a livello centrale sia locale, nei territori dove la Cooperativa opera.

Resta salvo quanto previsto dal Titolo XXXXIII del presente C.C.N.L..

Art. 49 - Indennità in caso di morte

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 cod. civ., al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. E' nullo ogni patto anteriore alla morte dell'operaio circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

Art. 50 - Alloggiamenti e cucine

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

La cooperativa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 dipendenti, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni 50 dipendenti che consumano i pasti. La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale della Cooperativa. La cooperativa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande. Il vitto è somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura. La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una commissione di tre operai da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 51 - Mense aziendali

Per le mense aziendali e per l'indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

59

TITOLO XIX

Premi

Art. 52 - Premio di fedeltà

Al lavoratore dipendente - socio e non socio - che abbia maturato presso la stessa Cooperativa una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di venti anni, verrà corrisposto a titolo di premio fedeltà un contributo mensile pari ad Euro 150,00 (cento cinquanta) lordi riparametrati.

La suddetta erogazione decorrerà a partire dalla busta paga relativa al mese in cui cade l'anniversario del ventennale dalla data di assunzione.

Resta salvo che non verranno computati nei vent'anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare ovvero simili.

TITOLO XX

Igiene e ambiente di lavoro

Art. 53 - Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti contraenti il presente C.C.N.L. al fine di favorire la predisposizione e il mantenimento nei luoghi di lavoro di idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie, fanno obbligo alle Cooperative di mettere a disposizione dei dipendenti occupati nei cantieri:

1. servizi igienico-sanitari con acqua corrente;
2. un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi freddi;
3. un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
4. uno scaldavivande;

In considerazione della natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti 2) e 3) del precedente comma possono essere predisposte anche con l'impiego di baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili ovvero ogni altro elemento provvisorio idoneo. In caso di cantieri di ridotte dimensioni, le suddette misure potranno inoltre essere allestite all'interno di un unico locale, purchè diviso in diversi spazi.

La Cooperativa è tenuta ad apprestare le misure di cui al comma 1 entro 15 giorni lavorativi dall'avvio nel cantiere delle lavorazioni, salvo il cantiere non debba avere una specifica localizzazione e non ostino condizioni obiettive, anche in relazione alla durata del cantiere. In tal caso, è lasciata facoltà alla Cooperativa di predisporre le suddette misure in comune con altre imprese.

Nel rispetto della normativa vigente in materia, le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello territoriale potranno fissare il numero minimo di dipendenti richiesto per la realizzazione delle misure di cui al comma 1.

Per i lavoratori addetti ai videoterminali, i controlli sanitari dovranno essere programmati sulla base delle prescrizioni disposte ai sensi di legge.

Per ciascun lavoratore verrà previsto a cura della Cooperativa un apposito libretto sanitario e di rischio individuale, nel quale saranno registrati i seguenti dati analitici:

- visite periodiche effettuate dalla Cooperativa in ottemperanza agli obblighi di legge;
- eventuali visite mediche di assunzione;
- controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali ai sensi dell'art. 5 comma 2 della Legge n. 300/1970;

- visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici e Istituti specializzati di diritto ai sensi dell'art. 5 comma 3 della Legge n. 300/1970.

Tale libretto verrà realizzato sulla base di un modello comune a tutte le Cooperative edili, predisposto dalle OO.SS. Nazionali firmatarie il presente C.C.N.L..

Spetterà a Cooperedilcassa fissare criteri e modalità per l'annotazione dei dati sul libretto, per la sua tenuta, riconsegna ovvero sostituzione in caso di smarrimento o furto.

TITOLO XXI

Tutela maternità e paternità

Art. 54 - Maternità e paternità del lavoratore

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.

La dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936.

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per controlli prenatali;
- b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c. per tre mesi dopo il parto;
- d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente ha inoltre facoltà di:

- a. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;
- b. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al

lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum.

Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della cooperativa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età la cooperativa può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - a) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
 - b) l'orario concentrato.

TITOLO XXII

Contratto di apprendistato

Art. 55 - Apprendistato

Il D.Lgs. n. 276/2003 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato prevedendo tre tipologie:

- l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- l'apprendistato professionalizzante;

- l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorso di alta formazione.

Le Parti firmatarie concordano di demandare a Cooperedilcassa la definizione degli assetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente Titolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio in possesso del futuro apprendista, dei crediti professionali e formativi precedentemente acquisiti nonché del bilancio di competenze realizzato da Enti pubblici ovvero scuole edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Obblighi del datore di lavoro - In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista - L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai C.C.N.L. e le norme contenute nei regolamenti dell'impresa Cooperativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Malattia e infortunio - Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato valgono le previsioni del presente C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti.

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza che non può comunque superare i sei mesi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Orario di lavoro - Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente C.C.N.L..

Riposi annui - Gli apprendisti beneficiano dei permessi per riposi annui previsti dal presente C.C.N.L..

Computo dell'anzianità - Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Cassa Integrazione e Guadagni - E' riconosciuto anche agli apprendisti il diritto a poter accedere al trattamento della Cassa integrazione e Guadagni (CIGO) qualora a causa di eventi meteorologici la Cooperativa debba ricorrere alla sospensione ovvero riduzione dell'attività lavorativa.

A tal fine la Cooperativa è tenuta a versare a Cooperedilcassa un contributo per ogni lavoratore apprendista in servizio pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore stesso.

Pertanto spetta alla Cooperedilcassa la competenza in merito all'erogazione dell'indennità di C.I.G.O., il cui importo è pari all'80% della retribuzione ordinaria corrisposta all'apprendista prima del verificarsi dell'evento meteorologico sospensivo ovvero interruttivo, nei limiti degli importi massimi disposti per legge.

La suddetta prestazione verrà corrisposta da Cooperedilcassa entro il limite massimo di 150 ore annue di interruzione ovvero sospensione dell'attività lavorativa, fermo restando il rispetto delle seguenti condizioni:

- all'atto di liquidazione della domanda di prestazione della C.I.G.O., non devono risultare irregolarità ovvero pendenze in capo della Cooperativa per i versamenti degli accantonamenti e delle contribuzioni alla Cooperedilcassa;
- la sospensione ovvero la riduzione dell'attività lavorativa deve protrarsi da un periodo di tempo superiore ad una giornata di lavoro;
- al verificarsi dell'evento sospensivo ovvero interruttivo, l'apprendista deve già risultare iscritto presso la Cooperedilcassa;
- la Cooperativa deve aver correttamente riportato nella denuncia mensile dei lavoratori, le ore di Cassa integrazione e Guadagni riguardanti l'apprendista.

La corresponsione del trattamento di C.I.G.O. a favore dell'apprendista verrà anticipata al lavoratore dalla Cooperativa stessa che ne chiederà il relativo rimborso alla Cooperedilcassa, tramite l'apposita procedura fissata da quest'ultima.

Ai fini dell'accoglimento della domanda, la Cooperativa è inoltre tenuta a presentare richiesta di accesso alla Cassa integrazione e guadagni per il lavoratore apprendista entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento della C.I.G.O. per eventi meteorologici in cantiere con personale anche apprendista.

Qualora la Cooperativa impieghi esclusivamente personale apprendista, la suddetta istanza di C.I.G.O. dovrà pervenire a Cooperedilcassa entro il termine stabilito per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati relativa al periodo in cui si è verificato l'evento, unitamente alla documentazione comprovante il verificarsi dell'evento atmosferico che ha riguardato il cantiere dove prestavano il loro servizi gli apprendisti per i quali si richiede il trattamento di cassa integrazione.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Ai sensi degli artt. 49 e ss. del D.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., le Parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, in via suppletiva ed integrativa alle leggi regionali, l'assunzione di lavoratori per conseguire l'incremento dell'occupazione giovanile attraverso un *iter* garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro.

Le Regioni infatti, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, hanno il compito di definire, di intesa con le Associazioni sindacali e datoriali, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nell'apposita scheda professionale dove vengono annotate le esperienze formative e professionali del lavoratore.

Ne consegue che in mancanza di una regolamentazione analitica dell'istituto da parte delle Regioni si fa riferimento alla disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nella quale vengono stabiliti, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante e le modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna e interna alle singole imprese.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni e 364 giorni - cioè 30 anni non ancora compiuti - ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.

Il contratto può essere stipulato esclusivamente per le assunzioni per i livelli compresi tra il 2° e il 4° del presente C.C.N.L., anche qualora si tratti di rapporto a tempo parziale.

Proporzione numerica - Considerato che la Legge n. 196/1997 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati o qualificati in servizio presso la Cooperativa stessa.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 276/2003 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Disciplina del rapporto - Assunzione - Il contratto di apprendistato dovrà essere instaurato con lettera di assunzione regolarmente sottoscritta che deve riportare i seguenti dati:

- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- la durata del periodo di apprendistato;
- la previsione dell'eventuale periodo di prova;
- il piano formativo individuale da allegare al contratto di lavoro;
- il nome del tutor aziendale.

Facoltà di assunzione - Potranno procedere all'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante esclusivamente quelle Cooperative che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto di lavoro, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti.

In detta percentuale non vanno ricompresi i soci espulsi, a norma di statuto e regolamento, dalla Cooperativa per inadempimento del contratto sociale, i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al

termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La limitazione di cui al precedente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Durata del periodo di prova - Il periodo di prova per i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante è pari a:

Livello di inserimento	Durata massima periodo di prova
II° livello	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
III° livello	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
IV° livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Durata e trattamento retributivo - Il rapporto di apprendistato professionalizzante, comunque sia articolato, è a tempo determinato e la sua durata massima e la retribuzione sono correlate ai profili professionali da raggiungere.

Livello di inquadramento finale	Durata massima Apprendistato	Retribuzione di riferimento percepita
II° Livello	48 mesi di calendario	4° livello per i primi 20 mesi e 3° livello dal 21° al 48° mese
III° Livello	42 mesi di calendario	5° livello per i primi 18 mesi e 4° livello dal 19° al 42° mese
IV° Livello	36 mesi di calendario	6° livello per i primi 12 mesi e 5° livello dal 13° al 36° mese

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli Istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del Titolo III della Legge n. 300/1970.

Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In alternativa verranno inviate alle sedi territoriali delle OO. SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato - Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre aziende e cooperative sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento di riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.

Trasformazione del rapporto - La Cooperativa che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato conserverà per un anno, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, lo specifico regime contributivo previsto nei confronti dei lavoratori interessati ai sensi e per gli effetti della Legge n. 56/1987 e la mansione acquisita.

Formazione formale e non formale - L'apprendistato professionalizzante è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato all'acquisizione - attraverso un determinato percorso formativo - di specifiche competenze (c.d. "formazione formale"), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (c.d. "formazione non formale"), diretti a favorire il primo inserimento del giovane apprendista nel mondo del lavoro.

La "formazione formale" deve essere erogata dalle Cooperative datrici di lavoro se in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna" ovvero in mancanza dei suddetti requisiti da Cooperedilcassa o dal Fondo per la formazione continua FO.IN.COOP.

In merito all'apprendistato professionalizzante - in caso di formazione esclusivamente aziendale - i profili formativi saranno rimessi esclusivamente a Cooperedilcassa che definiranno la nozione di formazione aziendale e determineranno, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e della registrazione nel libretto formativo.

Il datore di lavoro non potrà recedere dal rapporto di lavoro instaurato con l'apprendista prima della scadenza del contratto salvo ricorra la giusta causa e giustificato motivo e, in ogni caso, l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

Piano formativo individuale - Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato, il percorso di

formazione dell'apprendista, le competenze possedute e quelle da acquisire, la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale" e il tutor aziendale di riferimento, quale responsabile del percorso formativo.

Per ciascun apprendista sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dall'azienda con l'ausilio del tutor nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista. Tale piano potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali.

La formazione dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dal presente contratto collettivo e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda e in Cooperativa;
- le relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- la definizione del piano formativo individuale, pianificazione ed accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

Tutor aziendale - Il tutor deve essere un socio lavoratore ovvero dipendente qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine di contratto. Per ricoprire questo incarico occorre aver già acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli Enti accreditati nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.

Contenuti della formazione - La formazione professionale è articolata in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno della Cooperativa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, direttamente attraverso l'Ente Bilaterale Cooperedilcassa ovvero gli Enti di formazione delle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. operanti a livello territoriale.

Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali;
- nozioni di diritto di lavoro e sindacale;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- informatica di base;
- lingua inglese parlata e scritta;
- nozioni di cooperazione.



Durata della formazione - Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna alla Cooperativa, pari a 120 ore per anno, saranno erogate:

- per il primo anno: 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali;
- per il secondo anno e gli anni successivi: 20 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali.

Le restanti ore (80 ore per il primo anno e 100 ore per gli anni successivi) saranno dedicate alla formazione professionalizzante.

Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Qualora l'apprendista sia già in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere, il suo monte ore formativo può essere ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Salvo quanto previsto ai sensi di legge, in caso di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione la formazione impartita all'apprendista non potrà avere una durata inferiore alle 240 ore annue.

Requisiti per la capacità formativa interna - Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze. Per tali docenti è richiesta una esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero in mancanza di quest'ultimo di almeno 6 anni di esperienza. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

Qualora in Cooperativa le suddette professionalità non siano reperibili, il datore dovrà rivolgersi alla Cooperedilcassa.

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali della Cooperativa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e il tutor sarà tenuto a garantire la frequenza da parte dell'apprendista.

Profili per settore Edilizia con le competenze da acquisire nel corso del periodo formativo - La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle Leggi Regionali in materia, con riferimento a dove si trova la sede legale dell'impresa Cooperativa.

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. concordano di investire la Cooperedilcassa della funzione integrativa di quanto disciplinato in suddette Leggi Regionali.

Laddove la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, si fornisce qui di seguito un elenco indicativo dei profili formativi.

Addetto ai lavori di completamento

- Costruire lo scheletro di supporto in metallo;
- Eseguire la finitura delle superfici a "graffiato";
- Eseguire la finitura superficiale dello strato di isolamento;
- Fissare i pannelli componenti l'isolamento esterno a "cappotto";
- Formazione delle guide in malta da utilizzare come spessori di riferimento;
- Posare i pavimenti con malta e con spolvero di cemento;

- Posare il rivestimento delle pareti con malta da muratura;
- Posare il rivestimento delle pareti con adesivi;
- Posare i pavimenti con adesivi;
- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi d'opera;
- Realizzare il tamponamento in lastre in gesso rivestito;
- Realizzare il massetto su cui posare i pavimenti;
- Sigillare le fughe tra le piastrelle posate;
- Stendere l'intonaco a uno strato;
- Stendere il secondo strato di intonaco (per intonacature a due strati);
- Verificare la congruenza tra il progetto di posa, ambiente reale e materiale disponibile.

Addetto ai lavori di costruzione

- Allestire il cantiere edile;
- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi d'opera;
- Definire il programma di lavoro per l'esecuzione della commessa;
- Assemblare il cassero e i ferri di armatura;
- Colare il calcestruzzo nella cassaforma;
- Eseguire demolizioni localizzate con mezzi manuali;
- Eseguire la finitura superficiale dello strato di isolamento;
- Fissare i pannelli componenti l'isolamento esterno a "cappotto";
- Realizzare cordoli per marciapiedi, cordoni per aiuole, ecc., retti e curvi, accessi per passi carrai ecc.;
- Preparazione del terreno per la realizzazione delle recinzioni;
- Tracciare e predisporre adeguatamente l'area interessata;
- Realizzare le opere di recinzione in calcestruzzo armato (murature, pilastri ecc.) come previsto dal progetto;
- Realizzare opere di drenaggio e di impermeabilizzazione per le strutture contro terra e per le fondazioni;
- Realizzare le opere di recinzione in elementi sovrapposti (laterizio, blocchi in cls, ecc.);
- Posare le tubazioni e posizionare i pozzetti, bocche di lupo, ecc.;
- Tracciare e predisporre adeguatamente il piano per la realizzazione dell'opera;
- Preparazione del terreno per la realizzazione dei marciapiedi;
- Realizzare le opere di fondazione (plinti, travi continue, ecc.);
- Realizzare pavimentazioni per marciapiedi, percorsi pedonali, ecc.;
- Realizzare strutture murarie voltate in elementi sovrapposti;
- Posare il manto di copertura su superfici discontinue;
- Posare in opera i casseri e le gabbie di armatura;
- Rimuovere le casseforme;
- Realizzare la muratura in elementi sovrapposti.

Addetto alla conduzione macchine

- Allestire il cantiere edile;
- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi d'opera;
- Preparazione del terreno per la realizzazione delle recinzioni;

- Eseguire demolizioni localizzate con mezzi manuali ovvero demolizioni di ampia entità con mezzi meccanici;
- Eseguire escavazioni con mezzi manuali e meccanici in terreni di qualsiasi natura;
- Posare le tubazioni e posizionare i pozzetti, bocche di lupo, ecc.;
- Realizzare gli scavi e i trasporti dei materiali;
- Sistemare l'area circostante la costruzione.

Addetto alla lavorazione di pietre e marmi

- Effettuare l'attrezzaggio delle macchine operatrici;
- Effettuare le operazioni di levigatura con sistemi manuali e meccanici;
- Effettuare le principali operazioni di finitura;
- Eseguire la modellatura della pietra;
- Eseguire la sagomatura della pietra grezza;
- Eseguire la sezionatura della pietra grezza rispettando il piano di taglio;
- Eseguire le operazioni che precedono la posa delle tessere sul supporto nel caso di mosaico di piccole e grandi dimensioni;
- Individuare gli elementi fondamentali per l'interpretazione musiva;
- Lavare la pietra per visionare eventuali imperfezioni;
- Posare le tessere musive con mani o pinzette seguendo gli specifici andamenti e colori del disegno;
- Tagliare le tessere musive con martellina e tagliolo, tenaglie, trince meccaniche e tagliatrici a mano;
- Posare le sezioni nel caso di mosaico di grandi dimensioni ovvero il supporto per un mosaico di piccole dimensioni;
- Predisporre il sottofondo pavimentale e quello parietale per la posa del mosaico;
- Predisporre il piano di posa;
- Redigere il programma di lavorazione per le macchine CNC;
- Stendere uno strato di collante sul supporto;
- Tracciare sul foglio gli andamenti;
- Levigare i mosaici pavimentali;
- Lucidare la pietra.

Addetto alla tinteggiatura

- Eseguire la finitura a "velature";
- Costruire lo scheletro di supporto in metallo;
- Eseguire la finitura a "spugnature", a "stencil", ad "alphanone";
- Eseguire le operazioni di copertura delle superfici e oggetti da proteggere dalla tinteggiatura;
- Eseguire le operazioni di copertura delle superfici e oggetti da proteggere dalla vernice;
- Preparare il fondo per tinteggiare con idropittura supporti interni ed esterni di nuova realizzazione;
- Preparare il fondo per verniciare supporti in metallo nuovi ovvero con presenza di vecchie verniciature;
- Preparare il fondo per verniciare supporti interni ed esterni in legno in presenza di vecchie verniciature ovvero di nuova realizzazione;

- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi d'opera;
- Realizzare il tamponamento in lastre in gesso rivestito;
- Tinteggiare il supporto con idropittura;
- Verniciare i supporti in legno o in metallo.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DI DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE FINALIZZATO AL CONSEGUIMENTO DI UNA QUALIFICA PROFESSIONALE

Tale tipologia contrattuale è rivolta ad adolescenti e giovani che abbiano compiuto quindici anni di età, la sua durata non può essere superiore a tre anni.

Quanto all'attività formativa, la cui durata è prevista da apposite leggi regionali, la formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale, internamente o esternamente alla Cooperativa.

In attesa dell'Intesa richiamata all'art. 48 comma 8 della Legge n. 183/2010, la formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente all'azienda.

Progressione economica e durata		
Livello	Durata massima	Retribuzione Mensile Lorda
V° livello	30 mesi di calendario	Per primi 15 mesi Euro 1390,00 dal 16° al 30° mese Euro 1465,00
VI° livello	24 mesi di calendario	Per i primi 12 mesi Euro 1245,00 dal 13° al 24° mese Euro 1315,00
VII° livello	18 mesi di calendario	Per i primi 9 mesi Euro 985,00 dal 10° al 18° mese Euro 1145,00

Le Parti concordano che al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al lavoratore verrà applicata la tabella di cui all'art. 62 del presente C.C.N.L. qualora venga immesso nella compagine sociale della Cooperativa.

TITOLO XXIII

Contratto di lavoro part - time

Art. 56 - Contratto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L..

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

Tipologie di contratto - Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- **Orizzontale:** ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- **Verticale:** a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della

settimana, del mese o dell'anno;

- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Qualora venga concordato tra le parti il passaggio dal contratto a tempo pieno al tempo parziale, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro ma la Cooperativa è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

Proporzione numerica - Per le assunzioni di personale operaio part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato ovvero ad un solo contratto a condizione che non ecceda il 30% degli operai occupati a tempo pieno.

Prestazioni supplementari e straordinarie - La Cooperativa ha facoltà di richiedere al socio e al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei soci e dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del socio o del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Il rifiuto del socio o del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Clausole di flessibilità ed elasticità - Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative della Cooperativa ovvero dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, modificare la collocazione temporaneo per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) con preavviso di almeno due giorni.

È inoltre consentito alla Cooperativa di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part time.

Nella stipula dei suddetti patti, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale da lui indicato.

Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part-time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore - decorsi almeno 24 mesi dall'operatività della clausola - ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando alla Cooperativa un preavviso di quattro mesi. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità o elasticità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento.

Ai fini dell'eserpicibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.

Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente della parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite con una maggiorazione del 5%.

In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Retribuzione - La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Contribuzione virtuale - Ai sensi della Circolare INPS n. 269/1995 per il rapporto di lavoro a tempo parziale la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato senza dar luogo alla contribuzione virtuale. Con circolare n. 6/2010, l'Istituto ha chiarito che in caso di violazione del limite contrattuale del 3%, scatta la carenza di legittimazione contrattuale e quindi la contribuzione virtuale va applicata come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Periodo di comportamento per malattia - Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Consistenza dell'organico aziendale - In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Obblighi di informazione - Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

TITOLO XXIV

Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 57 - Contratto a tempo determinato

Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto che ne prevedono il ricorso, in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro
- b) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- c) per sostituzione, anche parziale, di soci e di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della cooperativa o per soci e per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- d) in periodi di intensificazione dell'attività;
- e) per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- f) per sostituzione di soci e di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- g) per fabbisogni connessi alle attività amministrative ed alla modifica del sistema informatico, all'Inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
- h) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- i) per le figure professionali non esistenti in azienda.

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

1. opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
2. lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;

75

3. copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
4. realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;
5. operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

In relazione a quanto previsto nell'art. 23 comma 1 della Legge n. 56/1987 che consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro anche in ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o territoriali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, si conviene che, ferma restando ogni altra ipotesi in materia di flessibilità delle prestazioni lavorative, l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a termine sarà consentita anche nelle seguenti fattispecie:

- esecuzione di opere eccezionali ed imprevedibili in rapporto alla consueta attività produttiva;
- esecuzione di opere e lavorazioni definite e predeterminate nel tempo ovvero di opere i cui tempi di realizzazione sono tali da non poter essere programmati, per necessità di ordine quantitativo o di diversa professionalità, con il personale in forza;
- quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori in aspettativa o assenti per ferie, o affiancamento di lavoratori per i quali è prevedibile la prossima uscita dalla cooperativa per pensionamento o dimissioni ovvero affiancamento temporaneo di lavoratori in forza a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro viene, per un periodo di tempo determinato, trasformato in part-time.

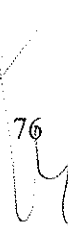


Qualora il contratto di somministrazione riguardi operai occupati presso Cooperative edili che applicano la presente contrattazione, le Parti stipulanti concordano che tale disciplina debba essere applicata anche nei loro confronti, compresi gli obblighi di contribuzione e gli accantonamenti a cura di Cooperedilcassa ed ogni altra competenza riconosciuta agli altri Enti Paritetici Bilaterali previsti dal presente C.C.N.L.. Per le suddette ragioni, le agenzie di somministrazione di lavoro sono tenute ad effettuare i versamenti relativi agli operai loro dipendenti presso la Cooperedilcassa territorialmente competente rispetto alla Cooperativa utilizzatrice rispetto al luogo ove i lavoratori svolgono le proprie prestazioni lavorative.

Agli operai impiegati con contratto di somministrazione deve inoltre essere riconosciuto l'accesso al sistema formativo previsto dal presente Contratto.

Le agenzie di somministrazione di lavoro sono inoltre tenute al versamento a Cooperedilcassa di un contributo aggiuntivo dello 0,30% della retribuzione imponibile del lavoratore, destinato ad un'apposita gestione a copertura delle sospensioni infrasettimanali di lavoro per eventi meteorologici qualora l'impresa utilizzatrice decida di ricorrere allo strumento della cassa integrazione guadagni ordinaria.

Proporzione numerica - In tutte le Cooperative comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente C.C.N.L. l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale che non potrà superare il 20% annuo del personale occupato nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi del presente C.C.N.L.. Tale percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.



76

Resta comunque salva la facoltà per la Cooperativa di ricorrere complessivamente ad almeno sette rapporti di lavoro tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di 1/3 dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Durata - Le Parti stabiliscono che ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 56/1987 sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di norma di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trenta mesi. La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio lavoratore ed il lavoratore dipendente devono essere espressamente informati dall'azienda di quanto disposto all'art. 23 comma 4 della Legge n. 56/1987 in materia di decadenza delle iscrizioni e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento.

Diritto di precedenza - I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti in forza nella Cooperativa, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora la Cooperativa ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia.

Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le Cooperative sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato - a parità di mansioni - che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.

Preavviso - In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

Obblighi di comunicazione - Le Cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia indicata nel presente C.C.N.L..

Apposizione del termine - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.

Retribuzione - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 183/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.

L'impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione sindacale in sua rappresentanza.

L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi 270 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni. Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di 270 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Tali disposizioni trovano inoltre applicazione:

- a. in tutti i casi di licenziamento per i vizi di nullità, annullabilità ovvero inefficacia;
- b. per i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- c. in presenza di un'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

Le disposizioni sulla decadenza dei termini si applicano infine:

- a. ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001 e in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- b. ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001 e già conclusi alla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della suddetta legge;
- c. alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 cod.civ. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- d. in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 276/2003, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

TITOLO XXV

Contratto di somministrazione di lavoro

Art. 58 - Somministrazione di lavoro

Ambiti di applicazione - La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare gli operai nelle seguenti ipotesi:

- punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- esecuzione di un'opera o di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione della cooperativa;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- sostituzione di soci o lavoratori dipendenti assenti: per periodo di ferie non programmate, per soci o lavoratori dipendenti in aspettativa, congedo, per soci e lavoratori dipendenti

temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; per soci e lavoratori dipendenti che partecipano a corsi di formazione;

- per fronteggiare punte di più intensa attività da eventi specifici e definiti.

Divieto di somministrazione - E' fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003:

- per la sostituzione di soci o lavoratori dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato soci o lavoratori dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle cooperative che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

La somministrazione è inoltre vietata nelle ipotesi individuate dall'art. 1 comma 4 della Legge n. 196/1997 come modificato dall'art. 64 comma 1 lettera b) della Legge n. 488/1999 e nelle ipotesi di cui al D.M. 31 maggio 1999 e con riguardo agli addetti ai:

- lavori che espongono a sostanze chimiche o biologiche che comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria;
- lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- lavori subacquei con respiratori;
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Proporzione numerica - Il ricorso all'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione, ove consentito per legge, non può tuttavia superare, su una media annua, il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso la Cooperativa interessata.

La percentuale di cui al precedente comma, si intende comprensiva anche dei contratti a tempo determinato stipulati nelle ipotesi di cui al comma 3 dell'art. 57 del presente C.C.N.L..

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore - Ai sensi dell'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione - Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;

- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

In conformità all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente paragrafo, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 del suddetto Decreto legislativo.

Disposizioni comuni ai contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione - In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

Al di fuori dei casi previsti dal comma precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

Distacco temporaneo - Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato da una Cooperativa edile ad un'altra Cooperativa con l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle alle quali è abitualmente preposto, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante ovvero con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità. Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti della Cooperativa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con la cooperativa distaccante. Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso la Cooperativa distaccante.

TITOLO XXVI

Contratto di inserimento o reinserimento

Art. 59 - Contratto di inserimento o reinserimento

Le Parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Ambiti di applicazione - Ai sensi dell'art. 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 possono essere assunti con contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;

- disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni come definiti dall'art. 1 comma 1 lett. c) del D. Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Disciplina del rapporto - Assunzione - Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:

- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

Per le finalità di cui al precedente paragrafo, non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Il contratto di assunzione deve contenere il progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto, finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore e in grado di valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto deve altresì riportare:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

Inquadramento - L'inquadramento dell'operaio con contratto di inserimento è il seguente:

- 8° livello come operaio comune per il contratto di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati (7° livello) ovvero specializzati (6° livello);
- 7° livello come operaio qualificato per il contratto di inserimento preordinato per gli operai di 5° livello;
- un livello inferiore qualora il contratto miri al reinserimento di un operaio con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale;
- due livelli inferiori a quello della categoria cui il progetto è preordinato, nel caso di

inserimento di impiegati ovvero un solo livello inferiore qualora tale contratto sia finalizzato al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale.

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Periodo di prova - Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

Durata e proroga - La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi né superiore a 18 mesi, salvo nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale ovvero psichico per i quali la durata può essere fino a 36 mesi.

Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore, come l'astensione obbligatoria per maternità, sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti, fermo restando che qualora sia stato inizialmente stipulato per una durata inferiore a quella massima, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato, di cui al D. Lgs. n. 368/2001 e al presente C.C.N.L..

Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso secondo i termini previsti del presente Contratto.

Malattia o infortunio - In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento o di reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni. Durante il periodo di comporta, la Cooperativa applica nei confronti del lavoratore il CCNL e il contratto collettivo integrativo territoriale.

Periodo di prova - Al lavoratore da assumere con contratto di inserimento o reinserimento si applica la disciplina in materia di periodo di prova prevista dal presente C.C.N.L..

Orario di lavoro - Al lavoratore da assumere con contratto di inserimento o reinserimento si applica la disciplina in materia di orario di lavoro prevista dal presente C.C.N.L..

Trasformazione del contratto - In caso di trasformazione del contratto di inserimento o reinserimento in contratto a tempo indeterminato, il periodo di lavoro precedente alla trasformazione del rapporto lavorativo sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal C.C.N.L., ad esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

In deroga a quanto disposto dall'art. 59 comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono ricompresi nel computo degli addetti ai fini dell'applicazione dello Statuto dei Lavoratori, Legge n. 300/1970.

Formazione - Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica - di almeno 8 ore - che dovrà essere erogata nella fase iniziale del percorso formativo.



La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2 lett. i) del D. Lgs n. 276/2003 e in attesa della sua definizione ad opera degli organi preposti, la registrazione delle competenze acquisite sarà disposta a cura della stessa Cooperativa.

Risoluzione del rapporto - Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con contratto di inserimento o reinserimento che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio al quanto previsto dal presente Contratto.

TITOLO XXVII Distacco temporaneo

Art. 60 - Distacco del lavoratore

Nel caso in cui la Cooperativa partecipi ad una società consortile, potrà disporre il distacco dei propri lavoratori presso la società consortile medesima.

Fermo restando le disposizioni di legge, la Cooperativa può procedere al distacco temporaneo del lavoratore presso una diversa impresa edile qualora sussista un interesse economico produttivo. Il distacco è subordinato al consenso del lavoratore che dovrà essere adibito presso l'impresa distaccataria a mansioni equivalenti a quelle ricoperte nella Cooperativa distaccante.

Durante il periodo di distacco, resta pienamente in atto il rapporto contrattuale tra Cooperativa distaccante e lavoratore ma quest'ultimo è tenuto ad adempiere le proprie obbligazioni lavorative nei confronti dell'impresa distaccataria.

La Cooperativa distaccante è tenuta a dare comunicazione alla Cooperedilcassa circa la nuova posizione assunta dai lavoratori distaccati presso l'impresa distaccataria.

TITOLO XXVIII Elementi del trattamento economico globale

Art. 61 - Aliquota oraria

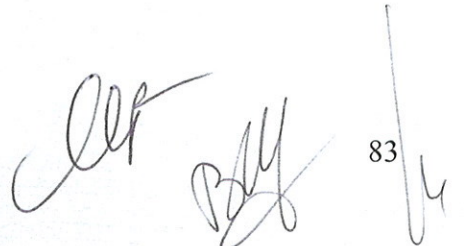
Per determinare l'aliquota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 173 e nel caso di lavoratori con mansioni discontinue per 195.

Art. 62 - Trattamento economico globale e retribuzione

I. SOCI LAVORATORI

Per tali lavoratori gli elementi che costituiscono il trattamento economico globale sono i seguenti:

- a. stipendio conglobato;
- b. tredicesima mensilità per gli impiegati;



- c. ristorno;
- d. aumenti periodici di anzianità per gli impiegati;
- e. anzianità professionale edile per gli operai;
- f. superminimo individuale di merito ovvero collettivo;

In riferimento agli operai che lavorano a cottimo verranno inoltre computati:

- l'utile minimo contrattuale di cottimo, ai sensi del presente C.C.N.L.;
- l'utile medio o effettivo di cottimo ai sensi del presente C.C.N.L..

a. Stipendio minimo conglobato mensile

Livello di inquadramento	Dal 01/12/2011 (Euro)	Dal 01/12/2012 (Euro)	Dal 01/12/2013 (Euro)
I° Livello	2147.00	2222.00	2289.00
II° Livello	1962.00	2031.00	2092.00
III° Livello	1784.00	1846.00	1901.00
IV° Livello	1578.00	1633.00	1682.00
VI° Livello	1465.00	1516.00	1561.00
VI° Livello	1394.00	1443.00	1486.00
VII° Livello	1298.00	1343.00	1383.00
VIII° Livello	1195.00	1237.00	1275.00

b. Tredicesima mensilità

La Cooperativa è tenuta a corrispondere all'impiegato una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di norma la tredicesima deve essere corrisposta al lavoratore non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la cooperativa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Agli operai verrà corrisposta un trattamento economico per una gratifica natalizia a carico della Cooperedilcassa territorialmente competente secondo i criteri fissati dal presente C.C.N.L..

c. Ristorno

Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.

Il ristorno non può essere previsto in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato anche a ratei mensili.

Sono ricompresi nel ristorno:

- 1. per gli impiegati: il premio annuo, il premio di produzione;

84

d. Aumenti periodici di anzianità

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio presso una medesima Cooperativa ovvero consorzio, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sottoindicati:

Livello di inquadramento	Scatto
I° livello	€ 17,00
II° livello	€ 14,00
III° livello	€ 13,00
IV° livello	€ 11,00
V° livello	€ 10,00
VI° livello	€ 9,00
VII° livello	€ 8,50

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da successivi aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

e. Anzianità professionale edile

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi alla anzianità professionale edile che maturano quando il lavoratore possa far valere almeno 2100 ore in un biennio.

Tale periodo scade entro il 30 settembre dell'anno precedente a quello di erogazione del contributo di anzianità edile.

Al fine del computo delle ore di cui al comma precedente, devono calcolarsi le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL, il trattamento delle festività di cui all'art. 37 del presente C.C.N.L., considerando la retribuzione base conglobata mensile che, in caso di operai cottimisti, deve ricomprendere anche le percentuali di utili previste dal presente C.C.N.L..

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico delle Cooperative, la cui misura è fissata con accordo tra le Organizzazioni Territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti in relazione alle esigenze della gestione. Il suddetto contributo è riconosciuto anche a favore degli operai apprendisti ma il relativo importo è calcolato sulla retribuzione minima mensile prevista ai sensi del presente C.C.N.L..

Il contributo viene erogato all'operaio da Cooperedilcassa in occasione del 1° maggio.

In riferimento ai contributi versati dalle Cooperative relativamente all'anzianità professionale edile, questi convogliano in un apposito Fondo presso la Cooperedilcassa.

Qualora l'operaio abbia maturato l'anzianità professionale edile nell'ambito di diverse circoscrizioni territoriali, la competenza all'erogazione dell'intero contributo di anzianità spetterà alla Cooperedilcassa presso la quale lo stesso operaio risulta iscritto alla data dell'accertamento del requisito. La Cooperedilcassa che ha provveduto al pagamento

85

dell'anzianità edile è tenuta a darne pronta comunicazione alle altre Cooperedilcasse interessate che a loro volta procederanno a rifondere la Cooperedilcassa erogante limitatamente all'importo relativo al periodo di maturazione dell'anzianità riferito al territorio di propria competenza.

Su richiesta dell'operaio, la Cooperedilcassa di provenienza è tenuta a rilasciare al lavoratore un attestato comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile al momento del trasferimento in una diversa circoscrizione territoriale. Tale attestazione, redatta secondo un modello predisposto dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L., sarà fatta pervenire a cura dello stesso operaio alla Cooperedilcassa territorialmente competente a seguito del trasferimento.

Nel caso in cui nel corso del biennio di riferimento non risultino raggiunte le 2100 ore prescritte al comma 1, la prestazione a favore dell'operaio si calcolerà con riferimento all'importo corrisposto in sede di prima erogazione dell'anzianità edile.

Qualora l'operaio sia stato in Cassa Integrazione e Guadagni Straordinaria (C.I.G.S.) ovvero sottoposto al trattamento di disoccupazione speciale per un periodo di tempo che non gli ha permesso di raggiungere nel corso del biennio le 2100 ore, la prestazione relativa al biennio successivo dovrà essere calcolata applicando l'importo previsto per la terza erogazione, fermo restando che l'operaio interessato debba avere precedentemente percepito almeno altre due erogazioni.

L'operaio che abbia già maturato il requisito delle 2100 ore, ha diritto a percepire anticipatamente il contributo qualora si ritiri definitivamente dal settore edile a causa di un'invalidità permanente assoluta al lavoro, debitamente accertata dall'INPS ovvero di un infortunio o malattia professionale o al raggiungimento dei 60 anni di età.

In caso di invalidità permanente assoluta ovvero di morte, se l'operaio ha percepito in almeno un'occasione la prestazione relativa all'anzianità professionale edile o ha comunque maturato nel biennio le 2100 ore prescritte, sempreché la Cooperativa abbia regolarmente versato nel biennio antecedente l'evento i dovuti accantonamenti a suo favore presso la Cooperedilcassa, quest'ultima è tenuta ad erogare su richiesta dell'operaio invalido ovvero dei suoi aventi causa in caso di morte una prestazione di importo pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale calcolata sulla base della retribuzione base conglobata percepita dall'operaio stesso al momento dell'evento.

Al fine dell'erogazione dei suddetti contributi a favore degli operai e degli apprendisti, la Cooperativa è tenuta a rispettare i seguenti adempimenti:

- deve comunicare alla Cooperedilcassa territorialmente competente rispetto al luogo di lavoro dell'operaio, ai sensi del presenti C.C.N.L., le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio e apprendista,
- provvedere ai regolari versamenti presso Cooperedilcassa degli appositi contributi relativi all'anzianità professionale edile, di cui al comma 3 del presente paragrafo.

Nota a verbale Congiunta

Le Parti stipulanti concordano nel demandare alla contrattazione di secondo livello l'eventuale previsione a favore del socio lavoratore di benefici economici e/o assistenziali (a titolo meramente esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni per servizi, etc).

II. LAVORATORI DIPENDENTI

Per i lavoratori dipendenti gli elementi che costituiscono il trattamento economico globale sono i seguenti:

- a. stipendio mensile conglobato;
- b. rateo della tredicesima mensilità per gli impiegati;
- c. aumenti periodici di anzianità per gli impiegati;
- d. anzianità professionale edile per gli operai;
- e. indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario;
- f. indennità di cassa e di maneggio di denaro;
- g. indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria;
- h. indennità per lavori in zona di grave rischio di epidemie ovvero contagio;
- i. ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche in misura forfetaria;
- j. indennità di funzione Quadri;
- k. rateo del premio annuo per gli impiegati;
- l. rateo del premio di fedeltà;
- m. compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- n. elemento variabile della retribuzione per gli operai;
- o. provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- p. indennità territoriale di settore;
- q. superminimo individuale di merito ovvero collettivo. La Cooperativa ha facoltà di attribuire un trattamento economico aggiuntivo rispetto ai minimi conglobati, riassorbibile, salvo diversa volontà espressamente indicata dalla parti ovvero quando lo stesso superminimo è stato concesso come controprestazione di specifiche attività.

Ai fini del computo dello stipendio di fatto percepito dal lavoratore, si intende la somma corrisposta mensilmente per i titoli di cui ai numeri n. a, b/c, d, i.

In riferimento agli operai che lavorano a cottimo verranno inoltre computati:

- l'utile minimo contrattuale di cottimo, ai sensi del presente C.C.N.L.;
- l'utile medio o effettivo di cottimo ai sensi del presente C.C.N.L..

a. Stipendio minimo conglobato mensile

Livello di inquadramento	Dal 01/12/2010 (Euro)	Dal 01/12./2011 (Euro)	Dal 01/12/2012 (Euro)
I° Livello	2525.00	2602.00	2679.00
II° Livello	2201.00	2266.00	2331.00
III° Livello	1958.00	2014.00	2070.00
IV° Livello	1740.00	1788.00	1836.00
VI° Livello	1610.00	1652.00	1694.00
VI° Livello	1532.00	1572.00	1612.00
VII° Livello	1427.00	1463.00	1493.00
VIII° Livello	1312.00	1343.00	1374.00

b. Tredicesima mensilità

La Cooperativa è tenuta a corrispondere all'impiegato una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al presente articolo. Di

norma la tredicesima deve essere corrisposta non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la cooperativa. La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Agli operai verrà corrisposta un trattamento economico per una gratifica natalizia a carico della Cooperedilcassa territorialmente competente secondo i criteri fissati dal presente C.C.N.L.

c. Aumenti periodici di anzianità

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio presso una stessa Cooperativa o consorzio ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sulla base dei seguenti valori mensili per ciascun livello:

Livello di inquadramento	Scatto
I° livello	€ 17,00
II° livello	€ 14,00
III° livello	€ 13,00
IV° livello	€ 11,00
V° livello	€ 10,00
VI° livello	€ 9,00
VII° livello	€ 8,50

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. I suddetti aumenti non possono essere assorbiti da successivi aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

In caso di passaggio ad un livello superiore, l'importo relativo agli scatti maturati resterà cifra fissa mentre la frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria, salvo i limiti previsti al primo comma del presente paragrafo.

d. Anzianità professionale edile

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi alla anzianità professionale edile che maturano quando il lavoratore possa far valere almeno 2100 ore in un biennio.

Tale periodo scade entro il 30 settembre dell'anno precedente a quello di erogazione del contributo di anzianità edile.

Al fine del computo delle ore di cui al comma precedente, devono calcolarsi le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL, il trattamento delle festività di cui all'art. 37 del presente C.C.N.L., considerando la retribuzione base conglobata mensile che, in caso di operai cottimisti, deve ricomprendere anche le percentuali di utili previste dal presente C.C.N.L..

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico delle Cooperative, la cui misura è fissata con accordo tra le Organizzazioni Territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti in relazione alle

88

esigenze della gestione . Il suddetto contributo è riconosciuto anche a favore degli operai apprendisti ma il relativo importo è calcolato sulla retribuzione minima mensile prevista ai sensi del presente C.C.N.L..

Il contributo viene erogato all'operaio da Cooperedilcassa in occasione del 1° maggio.

I contributi versati dalle Cooperative relativamente all'anzianità professionale edile, convogliano in un apposito Fondo presso la Cooperedilcassa.

Qualora l'operaio abbia maturato l'anzianità professionale edile nell'ambito di diverse circoscrizioni territoriali, la competenza all'erogazione dell'intero contributo di anzianità spetterà alla Cooperedilcassa presso la quale lo stesso operaio risulta iscritto alla data dell'accertamento del requisito. La Cooperedilcassa che ha provveduto al pagamento dell'anzianità edile è tenuta a darne pronta comunicazione alle altre Cooperedilcasse interessate che a loro volta procederanno a rifondere la Cooperedilcassa erogante limitatamente all'importo relativo al periodo di maturazione dell'anzianità riferito al territorio di propria competenza.

Su richiesta dell'operaio, la Cooperedilcassa di provenienza è tenuta a rilasciare al lavoratore un attestato comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile al momento del trasferimento in una diversa circoscrizione territoriale. Tale attestazione, redatta secondo un modello predisposto dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L., sarà fatta pervenire a cura dello stesso operaio alla Cooperedilcassa territorialmente competente a seguito del trasferimento.

Nel caso in cui nel corso del biennio di riferimento non risultino raggiunte le 2100 ore prescritte al comma 1, la prestazione a favore dell'operaio si calcolerà con riferimento all'importo corrisposto in sede di prima erogazione dell'anzianità edile.

Qualora l'operaio sia stato in Cassa Integrazione e Guadagni Straordinaria (CIGS) ovvero sottoposto al trattamento di disoccupazione speciale per un periodo di tempo che non gli ha permesso di raggiungere nel corso del biennio le 2100 ore, la prestazione relativa al biennio successivo dovrà essere calcolata applicando l'importo previsto per la terza erogazione, fermo restando che l'operaio interessato debba avere precedentemente percepito almeno altre due erogazioni.

L'operaio che ha già maturato il requisito delle 2100 ore, ha diritto a percepire anticipatamente il contributo qualora si ritiri definitivamente dal settore edile a causa di un'invalidità permanente assoluta al lavoro, debitamente accertata dall'INPS ovvero di un infortunio o malattia professionale o al raggiungimento dei 60 anni di età.

In caso di invalidità permanente assoluta ovvero di morte, se l'operaio ha percepito in almeno un'occasione la prestazione relativa all'anzianità professionale edile o ha comunque maturato nel biennio le 2100 ore prescritte, sempreché la Cooperativa abbia regolarmente versato nel biennio antecedente l'evento i dovuti accantonamenti a suo favore presso la Cooperedilcassa, quest'ultima è tenuta ad erogare su richiesta dell'operaio invalido ovvero dei suoi aventi causa in caso di morte una prestazione di importo pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale calcolata sulla base della retribuzione base conglobata percepita dall'operaio stesso al momento dell'evento.

Al fine dell'erogazione dei suddetti contributi a favore degli operai e degli apprendisti, la Cooperativa è tenuta a rispettare i seguenti adempimenti:

- deve comunicare alla Cooperedilcassa territorialmente competente rispetto al luogo di lavoro dell'operaio, ai sensi del presenti C.C.N.L., le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio e apprendista,
- provvedere ai regolari versamenti presso Cooperedilcassa degli appositi contributi relativi all'anzianità professionale edile, di cui al comma 3 del presente paragrafo.

Art. 63 - Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione ha luogo il 30 di ogni mese con busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

I dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

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

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Resta salva la facoltà di stabilire a livello aziendale la corresponsione a favore degli operai degli stipendi con cadenza quattordicinale ovvero quindicinale.

Art. 64 - Reclami sulla busta paga

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento, fermo restando i casi di vizi del consenso disciplinati ai sensi di leggi.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edile e della possibilità che, al termine delle opere, l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro devono essere presentati dal dipendente, sotto pena di decadenza, entro un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo il disposto dell'art. 2113 codice civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

Art. 65 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è regolato dalla Legge n. 297/1982. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ. sub art. 1 della Legge n. 297/1982.

Le Parti stipulanti concordano che ai fini del calcolo del TFR si debbano prendere in considerazione esclusivamente i seguenti elementi della retribuzione annua:

Per gli impiegati	Per gli operai
Paga base conglobata	Paga base conglobata
Premio di produzione	Premio di produzione
scatti periodici di anzianità	Scatti periodici di anzianità
superminimi <i>ad personam</i> ovvero collettivi	Superminimi <i>ad personam</i> ovvero collettivi

Riposi annui	Riposi annui ai sensi del presente C.C.N.L.
Tredicesima mensilità	Accantonamenti presso la Cooperedilcassa ai sensi del presente C.C.N.L.
Premi annui	Utile di cottimo e con cottimo
Indennità di funzione per il quadro	Indennità sostitutiva di mensa
Indennità sostitutiva di mensa	Premio di fedeltà
Premio di fedeltà	Indennità di trasporto
Indennità di trasporto	Indennità per lavori in alta montagna
Indennità per lavori in alta montagna	Indennità per i lavori dell'armamento ferroviario
Indennità per lavoro in galleria	Indennità per lavori speciali disagiati
Indennità a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario	Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche
	Indennità per lavori marittimi

TITOLO XXIX
Retribuzione minimo imponibile

Art. 66 - Retribuzione minimo imponibile

I contributi devono essere versati su una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dal presente Contratto.

In relazione all'orario contrattuale, fermo restando il generale ragguaglio a quaranta ore settimanali, è normale orario di lavoro anche quello stabilito dai contratti aziendali in attuazione delle norme del presente contratto che demanda alle RSA di distribuire l'orario non uniforme nell'anno.

Il limite minimo di ore settimanali previsto dall'art. 29 del D.L n. 244/1995 deve ritenersi raggiunto anche per l'effetto del computo del lavoro supplementare o straordinario prestato nel corso della settimana.

Per il computo della retribuzione "figurativa" per il calcolo dei contributi in mancanza di prestazione lavorativa per causali non deducibili vanno considerate le voci retributive aventi carattere di obbligatorietà e continuità. Le uniche clausole ammesse per la riduzione del minimo imponibile contributivo sono:

- malattia;
- infortunio;
- sciopero;
- sospensione del lavoro;
- cassa integrazione;
- assunzione o licenziamento durante la settimana;
- altri elementi indennizzanti (a titolo esemplificativo donazione sangue, etc.) o per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso la Cooperedilcassa.

Le ulteriori cause per non applicare la c.d. contribuzione virtuale si possono riassumere:

- aspettative e altre cause di sospensione legale o contrattuale dell'attività lavorativa;
- aspettativa per motivi privati;
- giorni di assenza non giustificati, se sanzionati;
- giorni di sospensione per sanzioni disciplinari;

- provvedimenti restrittivi della libertà personale;
- periodo di malattia eccedenti quelli indennizzati o integrati per i quali viene mantenuta la conservazione del posto di lavoro;
- contratto part-time: in questo caso la contribuzione dovrà essere assolta rispetto all'orario di lavoro contrattualmente praticato;
- permessi individuali non retribuiti nel limite massimo di 40 ore annue;
- eventuali anticipazioni di somme corrispondenti agli importi della Cassa Integrazione Guadagni;
- periodi di assenza dal lavoro per ferie collettive per i lavoratori che non le hanno maturate;
- periodo di assenza per frequenza di corsi di formazione professionale non retribuiti dal datore di lavoro.

TITOLO XXX

Doveri e condotta del lavoratore

Art. 67 - Doveri del lavoratore

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze della Cooperativa e nel rispetto dei doveri di diligenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartite dalla Cooperativa per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;
- c) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro dal cantiere o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;
- d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro degli institori o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;
- f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; vigilare sull'opera degli apprendisti in modo tale che seguano le proprie mansioni od opere secondo le regole della migliore tecnica. Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;
- g) con particolare riguardo agli automezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza imperizia ed imprudenza o per

violazione delle norme del codice della strada. Le sanzioni amministrative comminate a seguito di infrazioni stradali si presumono a carico del lavoratore che era alla guida dell'automezzo al momento dell'infrazione, salvo non si dia prova della responsabilità personale di un unico lavoratore nel qual caso si riterranno solidalmente responsabili tra tutti coloro che appartenevano alla squadra che ha utilizzato il mezzo di trasporto;

- h) avere cura dei beni strumentali affidati; eventuali compere di materiali o attrezzature devono essere concordate preventivamente con il datore di lavoro previa restituzione dell'attrezzo usurato o non più utile. Alle compere non può che procedervi il capo squadra. Agli utensili, macchine ed attrezzi comunque denominati non possono essere fatte modifiche od aggiunte comunque denominate, se non previa autorizzazione del datore di lavoro. Gli strumenti di lavoro, salvo che ciò sia impossibile od eccessivamente gravoso, devono essere depositati nei locali o nei mezzi aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione di questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;
- i) comunicare alla cooperativa la propria residenza e , ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- j) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antiinfortunistica. Il mancato rispetto anche di una sola delle norme in materia antiinfortunistica costituisce inadempimento gravissimo del dipendente, escludendosi ogni responsabilità della Cooperativa per la violazione di queste normative, avendo quest'ultima consegnato ad ogni dipendente tutto il materiale previsto dalla vigente disciplina,
- k) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

TITOLO XXXI

Provvedimenti e sanzioni disciplinari

Art. 68 - Provvedimenti disciplinari

Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri disciplinati nel precedente articolo danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa con importo non superiore a 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento disciplinare.

I provvedimenti di cui al comma precedente non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere - di tipo penale, civile, amministrativo - nelle quali egli sia incorso o possa incorrere a causa del suo comportamento e/o della sua omissione.

Nozione di rimprovero verbale - Il rimprovero verbale consiste in una dichiarazione di biasimo formalizzata oralmente al dipendente incorso in lievi trasgressioni fatta salva comunque la possibilità di sentire a difesa, esclusivamente in forma orale, il lavoratore.

Nozione di rimprovero scritto o censura - Il rimprovero scritto consiste in una formale dichiarazione di censura scritta e motivata. Esso è un provvedimento di carattere preliminare

inflitto in caso di trasgressioni che esigano l'applicazione di una sanzione di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Multa - La sanzione della multa consiste in una trattenuta dalla retribuzione di un importo del valore non inferiore ad un'ora né superiore a tre ore, graduandone l'entità in relazione alla gravità della trasgressione. L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

L'importo della multa, determinato dalla Cooperativa e detratto dalla busta paga del lavoratore, deve essere devoluto dal datore di lavoro entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare alla Cooperedilcassa per iniziative a tutela della salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, salvo non costituiscano risarcimento o indennizzi per danni arrecati alla condotta del lavoratore.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà alla Cooperativa di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione - La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione consiste nell'allontanamento del dipendente dal lavoro con privazione della retribuzione per non meno di un giorno e non più di tre giorni, graduando l'entità della sanzione in relazione alla gravità della violazione dei doveri.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di licenziamento.

Licenziamento disciplinare - Il licenziamento consiste nella risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei termini previsti dal presente C.C.N.L. ovvero dal contratto individuale di lavoro.

Gradualità e proporzionalità delle sanzioni - Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato alla Cooperativa, ai clienti od a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i clienti e la Cooperativa;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a tre ore di retribuzione si applica graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1 per:

- a) inosservanza delle disposizioni di lavoro e di servizio, anche in tema di assenze per malattia nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta nell'ambiente di lavoro non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti dei clienti o dei terzi;
- c) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.
- d) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o di vigilanza;
- e) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- h) mancata o ritardata presentazione sul lavoro senza giustificato motivo;
- i) ritardato inizio o sospensione anticipata del lavoro.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- c) svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- d) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- e) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità e libertà della persona che li subisce, comprensivi del comportamento persecutorio e vessatorio della persona.

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica per:

- a. per un grave inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- b. grave insubordinazione nei confronti dei superiori ovvero gravi offese dirette contro colleghi ovvero committenti;
- c. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
- d. assenza ingiustificata per 3 o più giorni consecutivi;

95

- e. al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
- f. assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
- g. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- h. rifiuto espresso al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- i. persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- j. danneggiamento volontario, furto, frode ovvero ogni altro reato per il quale, data la sua natura, divenga qualsiasi atto anche colposo che possa pregiudicare la stabilità delle opere anche provvisori, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale e che costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
- k. esecuzione di lavori in concorrenza con la Cooperativa;
- l. trafugamento di utensili, disegno o altri beni di proprietà della Cooperativa;
- m. occultamento da parte del responsabile della custodia del controllo o della vigilanza di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza della Cooperativa o ad essi affidati;
- n. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Applicazione delle sanzioni - Competenza - La valutazione della condotta e del comportamento del personale della Cooperativa sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante della Cooperativa che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente C.C.N.L., nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto.

Contestazione di addebiti - Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 7 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data.

L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con avviso di ritorno.

In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.

In ogni caso il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante previsto dal primo comma almeno due giorni prima del giorno fissato per la

convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro lo stesso termine il dipendente può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.

Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro convoca il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso, l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni.

Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

Sanzione applicabile - Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.

Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, pure se intervenuto per recesso volontario o per collocamento a riposo a domanda.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Impugnazione della sanzione - L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

Transazioni e procedure - Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esperire il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituita presso la Cooperedilcassa territoriale o, in mancanza di questa, presso la Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione costituita presso le Federazioni Territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L., ai sensi di quanto disciplinato al Titolo XXXIII del presente Contratto.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

TITOLO XXXII
Commissione Nazionale di Garanzia

Art. 69 - Commissione Nazionale di Garanzia

Le Parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Garanzia che, attraverso attività di costante monitoraggio, ha il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione ha peraltro anche i compiti di:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione nella Cooperativa del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Cooperative tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva: il controllo è effettuato anche su richiesta del RSA ovvero dell'OO.SS. stipulante territorialmente competente;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L.;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello.

Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle eventuali Commissioni Regionali, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti.

A pena di decadenza, le Cooperative sono tenute a dare alla Commissione Nazionale di Garanzia preventiva comunicazione della volontà di stipulare nuovi contratti a termine.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e riunione - La Commissione Nazionale di Garanzia, con sede presso la Cooperdilocassa, è composta da n. 4 membri, di cui n. 2 membri nominati dalle Organizzazioni datoriali e n. 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L..

La Commissione si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

Convocazione della Commissione - Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene istituita una Segreteria su indicazione delle Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione precedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Istruttoria e decisione - Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

TITOLO XXXIII Controversie

Art. 70 - Conciliazione in sede sindacale

Le Parti firmatarie concordano che qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente Contratto ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle relative ad una sanzione disciplinare, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare.



Le suddette controversie potranno pertanto essere devolute ad una Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione e Certificazione e qualora a livello locale tale organo non sia stato ancora istituito, la parte interessata potrà avvalersi della Commissione Nazionale di Conciliazione e Certificazione presso la Cooperedilcassa Nazionale.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

La suddetta Commissione, sia in sede territoriale che nazionale, qualora non siano ancora stati costituiti Enti a livello territoriale, ha inoltre tra i propri compiti la certificazione dei contratti di lavoro, dei modelli di organizzazione e di gestione per la sicurezza, di controversie relative a contratti di lavoro precedentemente certificati dalla stessa Commissione.

Composizione e sede delle Commissioni - La Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione e Certificazione è istituita a livello regionale presso la Cooperedilcassa territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti in misura paritetica. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso la Cooperedilcassa Nazionale.

Il Presidente della Commissione viene individuato al suo interno di comune accordo tra le Parti Sociali, come da regolamento emanato a cura delle stesse Parti.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso la sedi individuate di comune accordo tra le Parti Sociali a livello territoriale.

Attivazione della procedura di conciliazione - Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale si instaura a seguito della presentazione da parte dell'Associazione di rappresentanza cooperativa ovvero dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata della richiesta di definizione della controversia presso la Commissione Territoriale di Conciliazione e Certificazione individuata secondi i criteri di cui all'art. 413 c.p.c. ovvero la Commissione Nazionale, qualora la prima non sia ancora stata costituita.

La Cooperativa datrice di lavoro può farsi assistere dall'Associazione datoriale alla quale è iscritta o ha conferito mandato.

La richiesta, ai fini della sua ammissibilità, deve essere presentata tramite l'apposita modulistica predisposta dalla Cooperedilcassa Nazionale e da richiedersi presso la Cooperedilcassa territorialmente competente rispetto alla controversia e inviata per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente, tramite i suddetti mezzi, copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione - La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (rispetto alla Cooperativa la sua denominazione nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova la Cooperativa o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Commissione di Conciliazione e Certificazione.

La suddetta Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti entro 20 giorni dalla data di ricezione dell'istanza, indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Istruttoria - La Commissione di Conciliazione e Certificazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta .

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo - Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere nell'apposito processo verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo.

Ai sensi dell'art. 411 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, il processo verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato a cura di una delle parti o per il tramite di un'Associazione sindacale presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente. Il direttore, ovvero un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvederà al successivo deposito presso la cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Risoluzione pacifica controversia - Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Decisioni - Le decisioni assunte dalla Commissione Territoriale di Conciliazione e Certificazione ovvero quella Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all'art. XXXII.

Risoluzione della lite in via arbitrale - Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione e Certificazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

1. il termine per l'emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art. 71 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art. 72 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in Cooperativa, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA, assistite dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente Contratto.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Territoriale di Conciliazione e Certificazione ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione Nazionale di Conciliazione e Certificazione.

TITOLO XXXIV

Tutela contro le molestie sessuali e Mobbing

Art. 73 - Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.



Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore.

Le Cooperative devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. ovvero le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri lavoratori.

Art. 74 - Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Commissione Paritetica per le Pari Opportunità - Le Parti stipulanti in presente Contratto, hanno infatti deciso di costituire un'apposita Commissione Paritetica per le Pari Opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità, istituita a livello nazionale presso la Cooperedilcassa è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulati.

Procedura e sanzioni - Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali e del mobbing nonché le conseguenti sanzioni.

TITOLO XXXV

Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 75 - Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

La Cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza al dettato del D.Lgs. n. 81/2008. Le Parti, al fine di sviluppare reciproche relazioni sindacali considerate quali strumenti indispensabili per la realizzazione degli obiettivi fissati di concerto nonché al fine di favorire scambi reciproci di servizi fruibili

da ogni aderente alle medesime firmatarie, fanno espresso richiamo al Protocollo d'intesa sottoscritto in data 26/11/2008, da considerarsi quale parte integrante del presente articolato.

Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dalle cooperative sempre che queste non modificchino o non siano in contrasto con quelle di legge e del presente Contratto.

L'impresa cooperativa si adopererà inoltre a garantire il rispetto di quanto previsto dal D.M. 12/12/2000 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a. strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- b. caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- c. modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- d. livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- e. stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

PARTE II: DISCIPLINA PER GLI OPERAI SOCI LAVORATORI E LAVORATORI DIPENDENTI

TITOLO XXXVI *Cooperedilcassa*

Art. 76 - Cooperedilcassa

In conformità all'art. 41 del C.C.N.L. UNICI/FESICA-CONFSAL per il settore Edile del 06/12/2006 è stata istituita la Cooperedilcassa Nazionale per dare integrale attuazione alle regolamentazioni nazionali stipulate tra le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L..

Le Parti stipulanti concordano che la Cooperedilcassa Nazionale e, ove possibile, territoriale, in quanto espressione dell'autonomia collettiva, hanno dato integrale attuazione alle regolamentazioni stipulate a qualsiasi livello contrattuale tra le Parti.

Iscrizione Cooperedilcassa - Con l'iscrizione alla Cooperedilcassa le Cooperative e i soci o lavoratori dipendenti operai, sono vincolati al rispetto del presente Contratto, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo nonché dello Statuto e del Regolamento della Cooperedilcassa stessa con l'impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dal contratto stesso.

Compiti Cooperedilcassa Nazionale - Cooperedilcassa svolge le funzioni tipiche degli Enti Bilaterali Paritetici, individuate a seguire e all'art. 12 del presente C.C.N.L.

E' compito specifico della Cooperedilcassa Nazionale provvedere alla stipula di convenzione con l'INPS e l'INAIL per il rilascio del Documento Unico Regolarità Contributiva (DURC), ai sensi della normativa vigente.

A livello territoriale, la Cooperedilcassa Nazionale procederà all'istituzione di Cooperedilcasce locali quali strumento di attuazione dei contratti e accordi collettivi siglati

dalle Parti sociali stipulanti il presente C.C.N.L. nonché quelli sottoscritti tra le OO.SS. territoriali a queste aderenti.

Eventuali accordi assunti da una o più delle suddette Organizzazioni, al di fuori della contrattazione collettiva di cui al precedente comma, non producono effetto alcuno nei riguardi delle Coopedilcasse previste dalla presente disciplina.

Coopedilcasse territoriali - Gli organi delle Coopedilcasse territoriali sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli accordi siglati a livello nazionale.

L'organizzazione, le competenze, le contribuzioni e gli accantonamenti presso le Coopedilcasse territoriali sono disciplinati a livello di contrattazione e accordi nazionali sottoscritti dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. e, nell'ambito di questi, dagli accordi siglati tra le Organizzazioni loro aderenti a livello territoriale.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Coopedilcasse previsti a carico delle Cooperative e dei loro operai dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma, sono correlativi e inscindibili tra loro e pertanto devono essere adempiuti integralmente.

La nomina dei Consiglieri Territoriali è effettuata dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente Contratto, su proposta delle Organizzazioni Territoriali. L'eventuale revoca dei Consiglieri è effettuata dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente C.C.N.L..

Sede e Composizione - La Coopedilcassa Nazionale ha sede in Roma in via S. Sotero 32. La Coopedilcassa Nazionale è amministrata da un Consiglio nominato in misura paritetica dall'UNCI e dalle Federazioni Nazionali CONFISAL, FESICA-CONFISAL E FISALS-CONFISAL.

nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie degli accordi nazionali medesimi.

Esercizio finanziario - L'esercizio finanziario della Coopedilcassa decorre dal 1° dicembre al 30 novembre dell'anno successivo. I bilanci delle Coopedilcasse devono essere approvati entro 6 mesi dalla scadenza dell'esercizio e cioè entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Contributi iscrizione a Coopedilcassa - Le Organizzazioni territoriali determinano la misura del contributo entro un massimo del 3% sugli elementi della retribuzione tabellare.

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico delle cooperative e per 1/6 a carico degli operai, siano essi soci o lavoratori dipendenti.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dalla Cooperativa sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Coopedilcassa.

Elezione domicilio presso Coopedilcassa - Al fine di ricevere l'assistenza e le prestazioni ad opera di Coopedilcassa, tutti gli operai eleggono domicilio presso la sede Nazionale ovvero territoriale, laddove istituita. La Coopedilcassa nazionale /o territoriale è finalizzata all'attuazione delle materie contrattuali ad essa rinviata dagli accordi stipulati tra le Parti costituenti e riguardanti tutti gli istituti di varia natura e finalità previsti a favore dei dipendenti, anche apprendisti, dai datori di lavoro che sotto qualsiasi ragione sociale cooperativistica esercitano le attività edilizie ed affini per le quali è stato stipulato il C.C.N.L. UNCI/CONFISAL.

Accantonamenti presso la Coopedilcassa - Agli operai spetta un trattamento economico per le ferie e per la tredicesima nella misura del 18,50% lorde, percentuale complessiva calcolata sugli elementi del trattamento economico globale di cui al Titolo XXVIII del presente

C.C.N.L. e di quello previsto per le festività di cui alla lettera c) dell'art. 37 del presente C.C.N.L... Per il suddetto computo, verranno prese in considerazione tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate e, in caso di lavori discontinui, quanto previsto ai sensi dell'art. 32.

La percentuale del 18,50% lordi di cui al comma precedente, deve essere computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi improprio.

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di trasferta;
- i premi ed emolumenti similari.

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

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona ad altro rischio di contagio ed epidemie.

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

Tali importi, dovuti dalla Cooperativa, devono essere accantonati dal datore di lavoro presso la Cooperedilcassa territoriale di riferimento nei tempi e nei modi localmente stabiliti. Nelle more della mancata costituzione della Cooperedilcassa territoriale, il versamento di cui al presente articolo va effettuato presso la Cooperedilcassa Nazionale, nei tempi e nei modi dalla stessa stabiliti. Tali importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge.

La retribuzione netta erogata direttamente al socio o lavoratore dipendente operaio da parte della Cooperativa è costituita dalla retribuzione lorda, detratti i contributi a suo carico e le ritenute fiscali complessive nonché l'accantonamento alla Cooperedilcassa.

Il sistema convenzionale sopra indicato non si applica per i periodi di paga nei quali non vi è retribuzione diretta a carico della Cooperativa, come in caso di malattia ovvero infortunio sul lavoro dell'operaio.

Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le imposte e i contributi effettivi sugli accantonamenti saranno detratti dalla Cooperativa dagli accantonamenti stessi.

Gli importi per accantonamenti e contributi per ferie, tredicesima e riposi annui di spettanza della Cooperativa, relativi ai periodi di paga scaduti nel mese, sono calcolati in percentuale, sulla base della seguente tabella:

Accantonamenti e contributi alla Cooperedilcassa	A carico della Cooperativa	A carico dell'operaio (socio o lavoratore dipendente)	Totale
Accantonamento ferie, tredicesima (al netto delle ritenute di legge)	14,20% al netto (18,5% al lordo)	—	14.20%
Contributo Cooperedilcassa	2.50%	0.50%	3.00%
Quote Sindacali UNCI Nazionale	0.50%	—	0.50%
Quote Sindacali UNCI Provinciale	0.33%	—	0.33%

106

Quote Sindacali Fesica/Confsal Nazionale		0.83%	0.83%
Anzianità professionale edile (A.P.E.)	2.30%		2.30%
Formazione professionale e sicurezza sul lavoro presso Cooperedilcassa	0.80%		0.80%
Contributo sicurezza (P.I.)	0.60%		0.60%
TOTALE	21.23%	1.33%	22.56%

Come previsto dalla suddetta tabella, l'importo che la Cooperativa è tenuta ad accantonare per ogni operaio presso la Cooperedilcassa è pari al 14,20%.

Tale percentuale deve essere accantonata presso la Cooperedilcassa anche in presenza di assenza dal lavoro dell'operaio per malattia, anche professionale ovvero per infortunio sul lavoro, durante il periodo di comporta.

Durante il suddetto periodo, in caso di malattia, la Cooperativa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 92, ad accantonare la percentuale pari al 18,50% lordo mentre qualora ricorra una malattia professionale ovvero infortunio sul lavoro, la Cooperativa è tenuta ad accantonare la differenza fra l'importo della percentuale e il trattamento economico corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto assicuratore.

La suddetta percentuale va calcolata sulla base dell'orario normale di lavoro effettuato dal cantiere durante il suddetto periodo di assenza dell'operaio ovvero sulla base dell'orario normale di lavoro localmente in vigore, in presenza della sospensione totale dei lavori nel cantiere dove è in servizio l'operaio assente.

In caso di assenza del lavoratore per malattia, infortunio ovvero malattia professionale, la Cooperativa dovrà provvedere all'accantonamento delle seguenti percentuali:

Giorni di assenza per malattia ovvero infortunio	Percentuale di accantonamento (%):
Per le giornate di carenza INPS e INAIL	14,20%
A decorrere dal 4° giorno di malattia	14,20%
A decorrere dal 4° fino al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,7%
A partire dal 91° giorno di infortunio ovvero di malattia professionale	3,6%

La Cooperedilcassa Nazionale provvederà a comunicare tempestivamente alle Cooperative eventuali variazioni del tasso di interesse applicato dall'Istituto bancario alla Cooperedilcassa Nazionale.

Il Comitato di Gestione, al fine dell'effettuazione dei versamenti, provvederà, con apposita delibera, a designare gli Istituti di Credito preposti a tale funzione. Gli Istituti di Credito designati trasmetteranno alla Cooperedilcassa Nazionale dettagliato resoconto di tutti i versamenti ricevuti a qualsiasi titolo sul conto di riferimento.

Gli importi accantonati saranno corrisposti agli operai aventi diritto dalla Cooperedilcassa, secondo le modalità e i termini fissati nell'ambito degli accordi integrativi locali siglati dalle OO.SS. firmatarie del presente Contratto.

Nell'ambito dei suddetti accordi potrà essere disposto a carico delle Cooperative l'obbligo di corrispondere alla Cooperedilcassa in forma mutualistica uno specifico contributo fissato dagli stessi accordi e con effetti liberatori rispetto alla presente disciplina.

La Cooperedilcassa procederà al pagamento dei suddetti importi all'avente diritto soltanto a fronte degli avvenuti versamenti effettuati a suo favore dalla Cooperativa.

I versamenti degli importi per accantonamenti e contributi per ferie, tredicesima e riposi annui di spettanza della Cooperativa, relativi ai periodi di paga scaduti nel mese, devono essere versati alla Cooperedilcassa Nazionale entro 20 giorni dalla scadenza del periodo cui si riferiscono. In caso di versamento tardivo, la Cooperedilcassa Nazionale opererà una maggiorazione dell'1% sull'importo dovuto e non versato per ogni 30 giorni di ritardo salvo il diritto della Cooperedilcassa Nazionale di adire le vie legali per il recupero dei crediti.

Su richiesta dell'operaio, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro la Cooperativa deve provvedere a fornirgli comunicazione scritta in merito agli importi accantonati a suo favore presso la Cooperedilcassa ancora non liquidati.

La disciplina medesima tiene altresì conto degli interventi della Cassa Integrazione Guadagni, in caso di sospensione di lavoro per cause meteorologiche e di sospensione di lavoro in genere.

Le Parti precisano che data la inscindibilità della disciplina di cui sopra, debbono considerarsi come integralmente assolti dalle Cooperative gli obblighi a loro carico inerenti la corresponsione dei trattamenti economici relativi a ferie e tredicesima; null'altro pertanto avranno a pretendere gli operai dal datore di lavoro in caso di assenza dal lavoro per cause differenti da quelle previste al presente articolo.

Registrazione ore lavoro - La Cooperedilcassa territorialmente competente rispetto alla località dove l'operaio svolge il proprio servizio, è tenuta a registrare per ogni lavoratore:

- le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate, per le quali è stato versato il contributo previsto ai paragrafi I lett. d ovvero II lett. e dell'art. 62 del presente C.C.N.L., agli effetti dell'accertamento del requisito del 2100 ore per il contributo di anzianità professionale edile;
- le ore di assenza di lavoro per malattia indennizzate all'operaio dall'INPS e a quelle connesse ad assenza per infortunio sul lavoro ovvero malattia professionale indennizzate dall'INAIL;
- le 88 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa la attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto.

Agli effetti delle suddette registrazioni, la richiesta dell'orario deve pervenire alla Cooperedilcassa entro il termine massimo di tre mesi dalla data di scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Recupero versamenti non effettuati - Con l'iscrizione del lavoratore alla Cooperedilcassa, si conferisce contestualmente mandato a quest'ultima ad agire per conto del lavoratore stesso qualora si renda necessario procedere al recupero presso la Cooperativa delle somme da questa dovute a titolo di versamenti ai sensi del presente C.C.N.L. ma non corrisposte.

Al verificarsi dell'evento di cui al comma precedente, la Cooperedilcassa è sollevata, per esplicita volontà delle parti, dal dover procedere all'erogazione dei contributi dovuti al lavoratore in mancanza del loro preventivo versamento presso la Cooperedilcassa da parte della Cooperativa datrice di lavoro.

Resta salvo che in caso di controversia promossa dal lavoratore ai fini del riconoscimento e/o pagamento di somme maturate in pendenza del rapporto di lavoro, l'esercizio da parte di Cooperedilcassa del mandato di cui al comma precedente, resta subordinato all'esito dell'eventuale tentativo di conciliazione.

TITOLO XXXVII
Passaggio da operaio ad impiegato

Art. 77 - Passaggio da operaio ad impiegato

All'interno della medesima Cooperativa, il passaggio dalla categoria di operaio a quella di impiegato non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso.

TITOLO XXXVIII
Lavoro a cottimo

Art. 78 - Prestazioni di lavoro a cottimo

Nel caso in cui la Cooperativa decida di ricorrere al lavoro a cottimo - nella forma individuale ovvero collettiva - nel rispetto delle disposizioni di legge, trova applicazione la seguente disciplina.

Le condizioni del lavoro a cottimo debbono essere concordate tra la direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalle OO.SS. e riguarderanno i seguenti aspetti:

- a) la composizione della squadra, con l'indicazione nominativa dei cottimisti e delle rispettive qualifiche, in caso di cottimo collettivo;
- b) l'unità di misura adottata per la definizione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- c) la tariffa di cottimo per unità di misura;
- d) la descrizione della lavorazione da eseguire;
- e) la descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- f) la durata del periodo di assestamento, ovvero del tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g) l'individuazione di eventuali lavoratori concottimisti specificamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, tuttavia esterni alla squadra di lavoro di cui alla lettera a).

La Cooperativa è tenuta a comunicare per iscritto all'operaio interessato la tariffa di cottimo che verrà applicata, anteriormente all'avvio delle lavorazioni a cottimo. In presenza di cottimo collettivo, il suddetto obbligo di comunicazione dovrà aver come destinatari tutti i componenti la squadra e, qualora possibile, svolgersi anche attraverso l'affissione delle tariffe presso il cantiere dove nel cantiere in cui avranno esecuzione le lavorazioni a cottimo.

Partecipazione ai benefici - Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lettera d). La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri del presente articolo.

Tariffe di cottimo - L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato

ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Le tariffe di cottimo fissate dalla Cooperativa devono garantire al complesso dei lavoratori a cottimo impiegati in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore al 24% oltre i minimi della paga base conglobata.

Le tariffe di cottimo così determinate divengono definitive solo al termine del previsto periodo di assestamento con la loro comunicazione, in forma scritta, ai tutti i componenti della squadra.

E' ammessa per la Cooperativa la facoltà di modificare ovvero sostituire la tariffa precedentemente applicata soltanto a fronte di mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. Anche in questa ipotesi, la nuova tariffa diviene definitiva solo al termine del periodo di assestamento.

Nel caso in cui l'operaio cottimista ovvero noncottimista non riesca, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, a raggiungere il minimo previsto al 1 comma del presente paragrafo, gli dovrà comunque essere garantito il suddetto minimo.

In caso di cottimi collettivi, la Cooperativa provvederà alla liquidazione e alla ripartizione tra gli operai impiegati nella squadra in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo di ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

In presenza di cottimo di lunga durata, il conteggio di guadagno verrà posticipato al termine del periodo di cottimo, la ripartizione del guadagno complessivo avverrà in parti uguali nei periodi normali di paga e al cottimista saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, la Cooperativa richieda il mantenimento della stessa produzione.

La Cooperativa è tenuta a comunicare per iscritto all'operaio ovvero, in caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra la tariffa di cottimo prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo. Ove possibile, tali tariffe devono essere affisse negli appositi spazi presenti nel cantiere.

Divieto di cottimo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro - E' fatto divieto alle Cooperative di ricorrere all'interposizione nel lavoro a cottimo e a tutte quelle forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro. E' inoltre vietato, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili ed affini, il ricorso a lavoratori autonomi qualora questi ultimi siano organizzati in squadre con il fine di eludere le norme sul lavoro subordinato ovvero i divieti di ricorso all'interposizione nel lavoro a cottimo di intermediazione nelle prestazioni di lavoro.

Risoluzione del rapporto di lavoro - Trova applicazione, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di operaio cottimista, la disciplina prevista dal presente C.C.N.L.

TITOLO XXXIX

Impiego di manodopera negli appalti e subappalti

Art. 79 - Manodopera negli appalti e subappalti

Nel rispetto della normativa vigente, qualora per esigenze di carattere tecnico-produttivo ovvero organizzativo le Cooperative decidano di affidare in appalto o subappalto opere

relative a lavorazioni tipicamente edili, queste ultime sono tenute ad attenersi alla disciplina prevista da presente articolo.

Le Parti contraenti nel prendere atto dell'entità e del significato del fenomeno del subappalto in edilizia e valutando gli aspetti negativi connessi a tale fenomeno, riconoscono che il suo ricorso debba trovare limitata applicazione nell'esecuzione del lavoro, in particolare rispetto alle fasi principali della costruzione e delle lavorazioni tipicamente edili.

Le Cooperative che operano in deroga a quanto previsto dal 1 comma, sono comunque tenute a far ricorso al subappalto compatibilmente ai limiti delle proprie capacità produttive ed economiche o del mercato del lavoro locale, previo confronto con il Sindacato territoriale.

Le Parti chiariscono pertanto che il ricorso al subappalto di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., non è consentito quando può compromettere, anche nel breve termine, l'occupazione dei lavoratori dipendenti dalla Cooperativa committente, idonei alle lavorazioni previste.

Rispetto a quelle realtà locali ove fossero presenti Cooperative operanti con sistemi di edilizia industrializzata o specializzata, potranno essere adottati accordi diversi in deroga a quanto sopra, relativamente a queste lavorazioni.

A livello nazionale le Parti promuoveranno periodici incontri volti alla valutazione del fenomeno e alla verifica dei risultati raggiunti.

La disciplina di cui al presente articolo, trova applicazione anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento edilizio nei confronti delle imprese concessionarie dell'esecuzione di opere pubbliche per l'affidamento in subappalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.

La presente disciplina non trova invece applicazione nei confronti di:

- imprese concessionarie dell'esecuzione e della successiva gestione di opere pubbliche, vincolate all'inserimento nei contratti di appalto di clausole sociali idonee ad assicurare la osservazione integrale della contrattazione collettiva di settore;
- Cooperative per le quali vigono contratti collettivi di lavoro diversi da quelli riguardanti le imprese edili ed affini.

Obblighi Cooperativa appaltante - La Cooperativa appaltante è tenuta a verificare che le imprese a cui è affidata l'esecuzione in appalto o subappalto di lavorazioni tipicamente edili e affini rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L., sia in regola con tutti gli obblighi e adempimenti di legge e contrattuali, con particolare riferimento alle norme in materia di impiego di lavoro regolare e sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

La Cooperativa appaltante è inoltre tenuta in solido con l'impresa appaltatrice ovvero subappaltatrice ad assicurare che i dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, ricevano il medesimo trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto nazionale e dagli accordi locali a favore dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni. E' compito delle RSA ovvero delle OO.SS. territoriali verificare il rispetto di tali prescrizioni.

Diritti lavoratori - A pena di decadenza, il lavoratore della ditta appaltante ovvero subappaltante è tenuto a far valere i diritti di cui al paragrafo precedente entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte nell'ambito del subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme del presente Contratto, il lavoratore deve promuovere il tentativo facoltativo di conciliazione nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

Obblighi di comunicazione - La Cooperativa è tenuta a comunicare alle RSA e al Sindacato territoriale competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice ovvero subappaltatrice, la qualità e quantità di manodopera impegnata, i tempi di esecuzione e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e agli accordi locali di propria competenza. Analoga comunicazione sarà data alla Cooperedilcassa territoriale e agli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza. La comunicazione alle RSA e alle OO.SS. territoriali dovrà avvenire non oltre i 15 precedenti l'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in subappalto. Le informazioni di cui al presente paragrafo avranno carattere di particolare tempestività in caso di appalti pubblici.

La Cooperativa subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto del subappalto. All'impresa subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio: gru, ponteggi, impianti di betonaggio).

TITOLO XXXX

Conservazione e custodia materiali e mezzi

Art. 80 - Conservazione degli utensili, custodia degli indumenti, cicli e motocicli

L'operaio è tenuto conservare in buono stato utensili, macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione dalla Cooperativa, senza apportarvi nessuna modificazione, salvo preventiva autorizzazione da parte dei suoi superiori.

Qualora l'operaio apporti arbitrariamente modifiche ovvero manomissioni a quanto previsto al 1 comma, la Cooperativa ha diritto, previa contestazione dell'addebito, a rivalersi sulle competenze del lavoratore per il soddisfacimento del danno subito. Il precedente comma si applica anche in caso di smarrimento da parte dell'operaio di utensili, macchinari ovvero mezzi a lui affidati, salvo sia stato messo dalla Cooperativa in grado di custodirli opportunamente.

Il materiale ovvero gli utensili necessari all'operaio per l'esecuzione delle lavorazioni alle quali è adibito, devono essere richiesti direttamente al suo capo ovvero all'apposito personale adibito.

La Cooperativa si impegna ad adibire in ogni cantiere, ove possibile, un apposito luogo chiuso dedicato al deposito di utensili, materiali e macchinari e mezzi di trasporto all'interno del quale viene data all'operaio la possibilità di procedere al cambio degli indumenti al fine di indossare gli abiti da lavoro. La Cooperativa stessa sarà responsabile del controllo e della sicurezza del suddetto locale, ai sensi delle vigenti normative in materia.

In casi di risoluzione del rapporto, l'operaio è tenuto a riconsegnare al personale incaricato quanto precedentemente preso in consegna al fine dell'espletamento del lavoro al quale era adibito.

TITOLO XXXXI

Obblighi dell'autista

Art. 81 - Obblighi e responsabilità degli autisti



L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato dalla Cooperativa per l'espletamento delle proprie mansioni ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti sulla circolazione. Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista è tenuto a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto.

Prima dell'inizio del servizio, l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto le deficienze eventualmente riscontrate.

Il conducente di autobetoniere è altresì responsabile delle alterazioni del materiale durante il trasporto, a lui imputabili, ed è tenuto a farsi controfirmare dal consegnatario copia della bolla di consegna del materiale.

TITOLO XXXXII *Lavori usuranti e pesanti*

Art. 82 - Lavori usuranti e pesanti

Le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. stabiliscono che debba essere previsto a favore degli operai addetti a lavori usuranti e pesanti un contributo pari allo 0,10% da calcolarsi sulla retribuzione imponibile contributivo ai fini del versamento presso Cooperedilcassa.

Tale contributo è a totale carico della Cooperativa e dovrà essere versato presso la Cooperedilcassa unitamente a tutti i contributi attualmente in vigore.

TITOLO XXXXIII *Indennità*

Art. 83 - Disposizioni generali

Le percentuali di indennità indicate nel presente Titolo - ad eccezione di quelle relativa alla pioggia o alla neve - e quelle previste agli artt. 46 e 47 del presente C.C.N.L. non sono cumulabili e pertanto la maggiore assorbe la minore.

Tali indennità devono essere corrisposte soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera qualora ricorrano i casi e le circostanze indicati dal presente titolo, nonostante la Cooperativa abbia fornito ai lavoratori gli opportuni mezzi protettivi.

Qualora emergano condizioni di disagio non disciplinate dal presente C.C.N.L., la nuova situazione dovrà essere portata a conoscenza delle competenti Associazioni territoriali che ne informeranno prontamente le OO.SS. nazionali firmatarie il presente Contratto, chiamate a loro volta a pronunciarsi su eventuali integrazioni a livello di contrattazione nazionale.

Nei casi in cui le suddette Organizzazioni ritengano che la questione abbia una valenza strettamente territoriale, potranno decidere di demandare la questione alle rispettive Associazioni territorialmente competenti, fissando al 20% il tetto massimo per la previsione della nuova indennità riconosciuta a fronte di sopravvenute condizioni di disagio da computarsi sugli elementi del trattamento economico globale di cui al Titolo XXVIII del presente C.C.N.L..

La suddetta indennità dovrà essere corrisposta ai soli operai che si trovano a lavorare nelle suddette condizioni di disagio e per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 84 - Indennità di impiego di mezzi di locomozione

Qualora al lavoratore dipendente al quale siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico della Cooperativa.

Nel caso in cui il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essergli corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo un compenso da determinare direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente ovvero, in difetto, dalla contrattazione di secondo livello.

Art. 85 - Indennità per i lavori dell'armamento ferroviario

Nei lavori dell'armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea in tutta la sua estensione, oggetto del singolo contratto d'appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per "posto di lavoro" si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera. Il dipendente si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere munito di attrezzi di lavoro.

Resta stabilito che all'operaio addetto al lavoro di armamento ferroviario, qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al comune nel quale è stato assunto, è corrisposta un'indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione per ogni ora effettiva di lavoro. La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi collettivi integrativi aziendali, ove spettante nei casi di passaggio del dipendente da un cantiere ad un altro e/o da un comune ad un altro. La Cooperativa, qualora richieda il pernottamento in luogo dell'operaio, deve provvedere al vitto e all'alloggio od al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

Art. 86 - Indennità per lavori speciali disagiati

Agli operai di cantiere che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sottoindicate da computarsi sulla retribuzione di base conglobata e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4%
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5%
3) Lavori di parificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5%
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8%
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume	8%
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8%
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto	10%

elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	
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 addetti condizioni di effettivo disagio	10%
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spettano, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11%
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12%
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta profondità superiore ai m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13%
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza e 60% ed oltre	13%
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16%
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dalla cooperativa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12	16%
15) Lavori su scale aeree tipo Porta	17%
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di soprano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso	17%
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 metri	19%
18) Lavori per fognature nuove in galleria	19%
19) Spurgo di pozzi bianche preesistenti con profondità superiore a 3 metri	20%
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21%
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 metri	22%
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27%

Art. 87 - Indennità per lavori marittimi

Le indennità percentuali da corrisponderci, in aggiunta alla retribuzione, sono previste a favore del:

- personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto. Indennità per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, da stabilirsi nella contrattazione di secondo livello, sulla base di situazioni di fatto locali;
- personale adibito a lavori sotto acqua (palombari). Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione conglobata e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza. In caso di

un'unica immersione giornaliera con una durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento sarà corrisposto in misura ridotta, pari a quattro ore lavorative.

Nel caso in cui, nel corso della stessa giornata lavorativa, vengano compiute più immersioni di durata complessiva minore ad un'ora e mezza, il lavoratore godrà dell'intero trattamento. Restano salve le condizioni di miglior favore in atto.

L'erogazione dei suddetti importi è commisurata alle ore di effettiva prestazione lavorativa svolta.

Art. 88 - Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche

Gli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche aeree ovvero sotterranee e alla posa in opera dei conduttori non in tensione, hanno diritto per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate alla corresponsione di un'indennità pari al 15%, da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui al Titolo XXVIII del presente C.C.N.L..

La suddetta indennità assorbe eventuali trattamenti simili in atto, fino alla loro concorrenza.

TITOLO XXXXIV Trasferta e trasferimento

Art. 89 - Trasferta

La Cooperativa che intenda impegnare temporaneamente un operaio in servizio in luogo diverso rispetto a quello dove è normalmente prestato, è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese di viaggio e le altre spese eventualmente sopportate per conto della Cooperativa. Qualora la nuova destinazione di lavoro temporaneo sia presso un Comune diverso da quello di assunzione e il nuovo posto di lavoro da raggiungere sia ad una distanza superiore ai 10 chilometri, l'operaio ha diritto a percepire oltre al rimborso delle eventuali spese di cui al comma precedente una diaria giornaliera nella misura non inferiore all'8%, da calcolarsi sulla paga base conglobata. Tale importo sarà fissato da regolamento aziendale.

La diaria di cui al precedente comma non è dovuta quando la trasferta dell'operaio avviene nel Comune di residenza o di abituale dimora del lavoratore ovvero quando quest'ultimo beneficia di un proprio avvicinamento alle suddette località.

Qualora la trasferta comporti il pernottamento in luogo, la Cooperativa è tenuta a provvedere per il vitto e l'alloggio dell'operaio ovvero a disporre il rimborso a piè di lista delle suddette spese, qualora non sia stato preventivamente concordato la loro misura su base forfetaria.

L'operaio comandato a prestare temporaneamente la propria opera in trasferta, è tenuto a presentarsi sul luogo di lavoro all'orario prestabilito per l'inizio del lavoro.

Gli operai dipendenti delle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato hanno diritto ad usufruire del solo rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in Comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 km ai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta al prestatore stesso una diaria dell'8% da calcolarsi sugli elementi del trattamento economico globale per ogni ora di effettivo lavoro.

Qualora la trasferta sia in un Paese straniero rispetto al luogo nel quale l'operaio è stato assunto ed impiegato nella Cooperativa datrice di lavoro, la diaria giornaliera di cui al secondo comma del presente articolo non potrà essere inferiore al 20% da calcolarsi sulla paga base conglobata. Tale importo sarà fissato da regolamento aziendale.

La Cooperativa che svolge le proprie lavorazioni al di fuori del proprio Comune resta iscritta, unitamente ai suoi operai comandati in trasferta, presso la Cooperedilcassa di provenienza ma è tenuta a comunicare, prima dell'avvio dei lavori, alla Cooperedilcassa del luogo di esecuzione dei lavori, l'elenco nominativo degli operai inviati in trasferta e presso quali cantieri saranno adibiti. Tale comunicazione dovrà essere aggiornata mensilmente.

La Cooperedilcassa di provenienza dovrà documentare a quella del luogo dove sorgono i cantieri interessati dalla presenza degli operai in trasferta, per ciascun operaio: il monte ore lavorato, la retribuzione ad essa denunciata, l'ammontare dei versamenti effettuati dalla Cooperativa.

In caso di realizzazione di opere pubbliche, è in capo alla Cooperedilcassa del luogo di esecuzione delle lavorazioni la competenza a rilasciare, su richiesta della Cooperativa ovvero del committente, il certificato di regolarità contributiva, sulla base della documentazione fornita dalla Cooperedilcassa di provenienza e relativa agli operai in trasferta e dei criteri fissati a livello nazionale dalle Parti stipulanti.

Resta salva la facoltà della Cooperativa di provvedere con mezzi propri al trasporto del personale.

Trasferta superiore a due mesi

Nel caso in cui la trasferta dell'operaio presso un cantiere diverso da quello dell'assunzione sia prevista per un termine superiore a due mesi, la Cooperativa è tenuta ad iscrivere l'operaio in trasferta alla Cooperedilcassa del luogo in cui sorge il cantiere, a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta, salvo che l'operaio, in questo secondo periodo di paga, si trovi in trasferta per l'intero mese.

La Cooperativa ha facoltà di iscrivere l'operaio alla Cooperedilcassa del luogo in cui si trova il cantiere anche per il periodo di trasferta anteriore al termine di cui al comma precedente.

Nell'ipotesi previste ai commi precedenti, gli adempimenti a cui la Cooperativa è tenuta a favore dell'operaio in trasferta, devono essere eseguiti sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento vigenti presso il luogo ove si trova la Cooperedilcassa territorialmente competente.

In deroga alla disciplina di cui sopra, restano comunque iscritti alla Cooperedilcassa di provenienza gli operai dipendenti dalle Cooperative dei settori delle costruzioni 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. Le OO.SS. stipulanti, su proposta della Cooperedilcassa, hanno facoltà di integrare la suddetta elencazione.

La Cooperativa è tenuta a dare comunicazione dei nominativi degli operai in trasferta e dei cantieri dove saranno impiegati alla Cooperedilcassa della zona in cui si svolgeranno i lavori medesimi. Tale comunicazione dovrà avvenire prima che l'operaio in trasferta inizi a lavorare presso il nuovo cantiere.

Questa comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla Cooperedilcassa di provenienza.

Nei casi di cui al comma precedente, la cooperativa è tenuta anche a documentare alla Cooperedilcassa nella zona in cui si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate ed i conseguenti versamenti effettuati presso la Cooperedilcassa di provenienza per gli operai in trasferta. In mancanza, su richiesta della Cooperedilcassa della zona in cui si svolgono i lavori la Cooperedilcassa di provenienza è tenuta a fornire la documentazione di cui al comma precedente. Le parti si impegnano affinché le Cooperedilcassa, ancorché promananti da diversa contrattazione collettiva, attestino i versamenti contributivi effettuati dalle imprese su richiesta degli enti appaltanti, di altre casse edili (anche se promananti da diversa contrattazione collettiva) o della cooperativa interessata.

La Cooperedilcassa tenuta al rilascio della dichiarazione unica di regolarità contributiva prenda in considerazione a tal fine le attestazioni richieste e rilasciate da altre casse edili anche promananti da diverse contrattazioni collettive.

Le situazioni di eventuali inadempienze a tali obblighi da parte delle casse edili non rechino danno o pregiudichino i diritti delle imprese e dei lavoratori.

Art. 90 - Trasferimento

Qualora l'operaio venga trasferito in un cantiere sito a distanza tale ovvero per una durata tale che si renda necessario il mutamento di residenza o di stabile dimora, la Cooperativa è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma precedente, la Cooperativa ha facoltà di corrispondere una diaria per l'operaio e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui sopra fino a 2 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

All'operaio trasferito la Cooperativa riconoscerà inoltre un'indennità "una tantum", il cui importo sarà concordato tra azienda e lavoratore, tenendo conto anche del fatto che la Cooperativa gli fornisca un alloggio ovvero dello stato di famiglia dell'operaio.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'operaio debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

La Cooperativa è tenuta a dare comunicazione all'operaio del trasferimento per iscritto e con un congruo preavviso.

Qualora l'operaio non accetti il trasferimento, ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al medesimo trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Nel caso in cui il rifiuto al trasferimento sia fondato su seri motivi di salute ovvero familiari, la Cooperativa potrà decidere di non risolvere il rapporto di lavoro e continuare a impiegare l'operaio nell'abituale luogo di lavoro, salvo le esigenze tecnico-produttive ed organizzative della stessa lo permettano. Qualora l'operaio trasferito per esigenze dell'impresa sia raggiunto entro i due anni successivi alla data dell'avvenuto trasferimento da un provvedimento di licenziamento per motivi non disciplinari, la Cooperativa sarà tenuta a rimborsare le spese

di viaggio e di eventuale trasloco dell'operaio e dei suoi familiari qualora decidano di fare rientro nella località in cui risiedeva prima del trasferimento.

L'operaio ha diritto a beneficiare dei rimborsi di cui al comma precedente purché il rientro avvenga entro un mese dalla data di risoluzione di rapporto di lavoro.

In caso di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, la Cooperativa - su richiesta dei familiari dell'operaio - sosterrà le spese relative al trasporto della salma nel luogo di residenza o di stabile dimora dell'operaio antecedente al trasferimento, salvo che trasporto venga effettuato entro un mese dal decesso dell'operaio.

TITOLO XXXXV

Aspettativa

Art. 91 - Aspettativa non retribuita

E' riconosciuta all'operaio non in prova il diritto a presentare richiesta di concessione di aspettativa non retribuita senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto della durata minima di quattro settimane consecutive.

La richiesta deve essere presentata per iscritto e indicare le ragioni di studio, i motivi personali ovvero familiari che la determinano.

La Cooperativa, valutati i motivi a fondamento dell'istanza può concedere - salvo non ricorrano necessità di natura tecnico-organizzative - il periodo di aspettativa richiesto, fermo restando il potere di richiamare in servizio il lavoratore qualora che i suddetti motivi siano cessati. Per il richiamo in servizio, dovrà essere concesso al lavoratore in aspettativa un termine non inferiore ai 15 giorni di calendario.

A seguito della concessione del periodo di aspettativa non retribuita, la Cooperativa è tenuta a comunicarla alla Cooperedilcassa, indicandone la durata e i motivi.

Ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56/1987 la Cooperativa ha facoltà di procedere all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa, entro il limite massimo del 5% del numero dei lavoratori in forza.

Qualora la Cooperativa occupi meno di 20 dipendenti, è possibile ai sensi del comma precedente, l'assunzione di un solo lavoratore con contratto o termine.

E' considerato dimissionario l'impiegato che non riprenda servizio trascorsi 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa.

Durante il suddetto periodo, l'operaio non riceverà retribuzione alcuna e non vi sarà decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

TITOLO XXXXVI

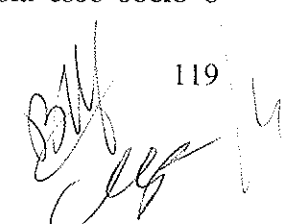
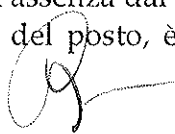
Malattia e infortunio sul lavoro

Art. 92 - Malattia

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

La Cooperativa è tenuta ad anticipare il trattamento economico sia per la parte dovuta dall'INPS sia per la parte a carico della Cooperedilcassa, con diritto di recupero.

Nel periodo di assenza dal lavoro dell'operaio per malattia, la Cooperativa, entro i limiti della conservazione del posto, è tenuta ad erogare mensilmente al lavoratore - sia esso socio o



lavoratore dipendente - un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie indicate a seguire della retribuzione per un numero di ore corrispondente alla divisione per 6 dell'orario contrattuale settimanale in vigore.

I suddetti coefficienti sono i seguenti:

- 1) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso che la malattia superi i 7 giorni: 0,5495;
- 2) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso che la malattia superi i 12 giorni: 1,0495;
- 3) dal 4° al 20° giorno per le giornate indennizzate INPS: 0,3795;
- 4) dal 21° al 180° giorno per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;
- 5) dal 181° giorno al compimento del periodo di comporta per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.

Per gli apprendisti operai, il coefficiente per le giornate non indennizzate dall'INPS è pari a 0,5495 per 180 giorni.

In caso di malattia di durata inferiore a sette giorni, per i quali è previsto il solo accantonamento (18,5%), la Cooperativa è tenuta a corrispondere direttamente all'operaio il 4,95% della retribuzione non più accantonato.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto sulla base di sei giorni lavorativi settimanali, festività escluse.

In presenza di ricaduta della medesima malattia ovvero di altra malattia ritenuta strettamente consequenziale dall'INPS, ai fini dei coefficienti da applicare, va fatto riferimento alla normativa INPS.

Qualora il lavoratore malato sia assunto con contratto di lavoro part-time, il trattamento economico giornaliero di malattia deve essere calcolato moltiplicando le quote orarie di cui ai commi precedenti per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale convenuto.

In presenza di conclamata T.B.C., fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto presso le singole circoscrizioni territoriali ovvero le normative in materia adottate a livello territoriale.

Qualora alla visita di controllo esercitata dagli Istituti previdenziali competenti, l'operaio in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, trova applicazione quanto disposta all'art. 31 del presente Contratto.

Periodo di comporta - In caso di malattia il socio o il lavoratore dipendente non in prova ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di nove mesi, anche a cavallo di due anni solari, senza interruzione dell'anzianità.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni.

Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di venti mesi consecutivi, con anzianità inferiore a tre anni. In caso di anzianità superiore, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso questo periodo ove la cooperativa licenzi l'operaio o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al pagamento del trattamento di fine rapporto (TFR).

Qualora la Cooperativa decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, questo rimane sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 93 - Infortunio sul lavoro o malattia professionale

Durante il periodo di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'operaio non in prova, anche se apprendista, nei limiti del periodo di comporto riceve dalla Cooperativa il pagamento in busta paga di un trattamento economico giornaliero pari ad un importo che risulta moltiplicando le quote orarie della retribuzione indicate di seguito per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale.

Le suddette quote orarie sono calcolate applicando alla retribuzione oraria i seguenti coefficienti:

- a. dal primo giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538;
- b. dal 91° giorno in poi: 0,0574.

Il trattamento economico giornaliero viene corrisposto dalla Cooperativa a favore dell'operaio con riferimento a tutte le giornate indennizzate dall'INAIL, incluse le domeniche. Sono fatte salve eventuali condizioni normative definite in materia dalla contrattazione territoriale nonché le disposizioni regolamentari che saranno disposte dalla Cooperedilcassa, salvo non costituiscano condizioni più sfavorevoli rispetto alla presente disciplina.

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 44 del presente Contratto, è erogata per intero direttamente dalla Cooperativa all'operaio.

La percentuale scende al 60% (2,97%), per il 1°, 2°, 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale.

In conseguenza di quanto appena disciplinato, sopra si rinvia alle modalità disposte da Cooperedilcassa in materia di rimborso e conguaglio a favore della Cooperativa.

Periodo di comporto - In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dell'inabilità temporanea a carattere totale, che impedisca totalmente e di fatto al socio e lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;

In caso di malattia professionale l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso dandone comunicazione al lavoratore.

TITOLO XXXXVII

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 94 - Licenziamento o dimissioni

Nei confronti dell'operaio non in prova, il licenziamento o le dimissioni non determinati da giusta causa, possono avere luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in

121

considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana di calendario per i dipendenti con anzianità ininterrotta fino ai tre anni, e in giorni dieci di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni. Ai sensi dell'art. 2118 c.c., in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il preavviso. Per i dipendenti retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane. Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto nell'osservanza delle leggi e delle modalità previste dal presente C.C.N.L..

Se un dipendente si rende irreperibile o non si presenta al lavoro se convocato dalla cooperativa per iscritto, decorsi cinque giorni di assenza, tale comportamento potrà essere ritenuto, in deroga a quanto stabilito nel comma precedente come manifestazione della volontà di dimettersi. Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di cinque giorni previsto per legge entro il quale il datore è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative. Resta in ogni caso ferma la facoltà della cooperativa di avviare la procedura disciplinare nel rispetto delle norme di legge e contrattuali per giungere al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito.

Periodo di preavviso - La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni dell'operaio non in prova, qualora non sia determinata da giusta causa, può aver luogo con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edile, è stabilito in sette giorni di calendario per lavoratori con anzianità ininterrotta inferiore fino a tre anni ovvero dieci giorni, in caso di anzianità superiore.

La Cooperativa in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di un operaio retribuito a cottimo, è tenuta a computare anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine di giorni ovvero quattro settimane di lavoro.

Certificato di lavoro - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ovvero dimissioni, la Cooperativa ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'operaio che ne faccia richiesta, all'atto della cessazione del rapporto e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle sue dipendenze, dell'inquadramento e delle mansioni ricoperte.

PARTE III - DISCIPLINA PER GLI IMPIEGATI SOCI LAVORATORI E LAVORATORI DIPENDENTI E PER I QUADRI

TITOLO XXXXVIII *Doveri dell'impiegato*

Art. 95 - Doveri dell'impiegato

L'impiegato è tenuto ad attenersi alle disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro vigenti all'interno della Cooperativa e impartite dai suoi superiori gerarchici.

A tal fine è prescritto il rispetto di principi, procedure ovvero di ogni disposizione sancita nei regolamenti, codici o modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Cooperativa, non in contrasto con le disposizioni di legge ovvero contrattuali.

La Cooperativa è tenuta a portare a conoscenza del personale impiegatizio le disposizioni vigenti relative all'organizzazione tecnica e disciplinare in atto presso la stessa azienda ovvero eventuali misure specifiche previste nei reparti.

TITOLO XII

Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 96 - Personale non soggetto a limitazione di orario

Le Parti si danno atto che non hanno inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923 che esclude i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni dalla limitazione dell'orario di lavoro.

E' da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della Cooperativa o di un suo reparto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.

I soci e i lavoratori dipendenti con funzioni direttive hanno diritto ad una indennità pari al 20% della retribuzione di base conglobata.

TITOLO L

Contratto di telelavoro

Art. 97 - Telelavoro

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio o lavoratore dipendente opera e la Cooperativa. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione della cooperativa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda. Il telelavoratore socio o dipendente ha quindi gli stessi diritti dei soci o lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della società.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi. Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del socio o del lavoratore dipendente sia a quello remotizzato. Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma della cooperativa. Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la cooperativa che per il socio o lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il socio o il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale. Al socio o al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il socio o per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali della cooperativa. Il socio o

il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i soci o i lavoratori dipendenti comparabili. I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il socio o il lavoratore dipendente che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

La Cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal socio o dal lavoratore dipendente per fini professionali. La cooperativa provvede ad informare il telelavoratore socio o dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore socio o dipendente. È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro. In ogni caso la cooperativa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore. La cooperativa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

La Cooperativa è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della cooperativa;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore.

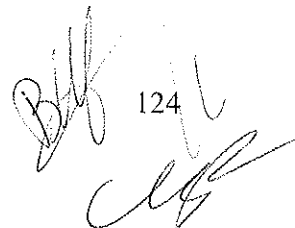
Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro, non trovano applicazione a favore dei telelavoratori gli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D.lgs. n. 66/2003.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno della cooperativa. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.



TITOLO LI
Indennità



124

Art. 98 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con responsabilità per errori, la Cooperativa è tenuta a corrispondergli una maggiorazione della retribuzione dell'8% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata. In caso di eventuali cauzioni, i relativi interessi devono essere corrisposti all'impiegato.

Art. 99 - Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore

Qualora la Cooperativa richieda all'impiegato di utilizzare in via continuativa propri mezzi di trasporto, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore un rimborso chilometrico. L'uso del mezzo per fini aziendali dovrà essere strettamente connesso all'esecuzione delle mansioni assegnate dalla Cooperativa all'impiegato, quali, a titolo meramente esemplificativo, la sorveglianza di diversi cantieri, il recapito ovvero ogni altra attività concordata tra le parti.

Art. 100 - Indennità a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario

Le Parti stipulanti, nel rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro, dichiarano di non voler prevedere deroghe a quanto previsto dall'art. 1 del RDL n. 962/1923 che dispone l'esclusione dalla disciplina della limitazione dell'orario di lavoro, di quelli impiegati che svolgono funzioni direttive e determinate mansioni.

Per effetto del comma precedente, si chiarisce che è da ascrivere alla suddetta categoria, il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi. A tale personale potrà essere riconosciuta una indennità pari ad una percentuale variabile non inferiore al 10% né superiore al 35%, computata sullo stipendio minimo mensile in vigore alle singole scadenze di paga.

L'indennità di cui al precedente comma sarà definita sulla base di accordi siglati tra le Organizzazioni aziendali e/o territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto.

Resta salva per la Cooperativa la facoltà di dedurre l'importo dell'indennità da eventuali superminimi previsti a favore del lavoratore, solo nel caso in cui questi siano stati fissati allo stesso titolo.

TITOLLO II

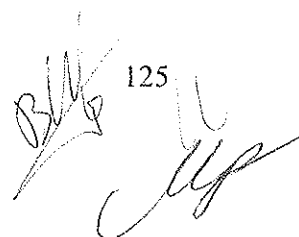
Premi

Art. 101 - Premio annuo

Beneficia di tale premio il dipendente impiegato non socio a fronte di un'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo nella misura di una mensilità.

Il premio va corrisposto entro il 30 giugno di ogni anno.

Qualora il rapporto di lavoro sia iniziato ovvero risolto nel corso dell'anno di maturazione del premio, all'impiegato dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi effettivamente lavorati presso la Cooperativa. Ai fini del suddetto computo, è da considerarsi come intera mensilità la frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorati mentre qualora i giorni lavorati siano inferiori a 15 in un mese, questi non verranno computati ai fini del premio annuo.



TITOLO LIII
Trasferta e trasferimento

Art. 102 - Trasferta

La Cooperativa che intenda comandare temporaneamente ed occasionalmente un proprio impiegato in un luogo diverso rispetto a quello dove è normalmente prestato, è tenuta a rimborsare al lavoratore le eventuali maggiori spese di trasporto e le altre spese sopportate per conto della Cooperativa.

Qualora la nuova destinazione di lavoro temporaneo sia presso un Comune diverso da quello di assunzione e il nuovo posto di lavoro da raggiungere sia ad una distanza superiore ai 10 chilometri, l'impiegato interessato ha diritto a percepire oltre al rimborso delle eventuali spese di cui al comma precedente una diaria giornaliera in misura non inferiore al 10%, da calcolarsi sulla paga base conglobata. Il suddetto importo sarà fissato da regolamento aziendale.

Nel caso di pernottamento fuori sede, gli verrà corrisposta una indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno, comprensive di vitto e alloggio, salvo sia la stessa Cooperativa a provvedere all'anticipazioni di tali spese, nel qual caso al lavoratore in trasferta dovrà essere corrisposto in luogo della suddetta indennità, un compenso forfettario preventivamente convenuto tra le parti.

Resta salva la facoltà della Cooperativa, in caso di pernottamento fuori sede senza la copertura delle spese di soggiorno, di convenire con il lavoratore a titolo forfettario il riconoscimento di una diaria giornaliera onnicomprensiva.

La corresponsione della diaria di trasferta non è dovuta qualora la nuova destinazione di lavoro sia ubicata nel Comune di residenza o di abituale dimora del dipendente ovvero quando quest'ultimo benefici per il proprio avvicinamento alla suddetta località.

Il lavoratore comandato a prestare temporaneamente la propria opera in trasferta, è tenuto a presentarsi sul luogo di lavoro all'orario prestabilito per l'inizio del lavoro.


Qualora la trasferta sia in un Paese straniero rispetto al luogo nel quale l'impiegato è stato assunto ed impiegato nella Cooperativa datrice di lavoro, la diaria giornaliera di cui al terzo comma del presente articolo non potrà essere inferiore al 30%, da calcolarsi sulla paga base conglobata. Al lavoratore dovranno essere inoltre coperte le spese di vitto e alloggio, anticipate direttamente dalla Cooperativa con il rimborso a piè di lista ovvero con il pagamento di una quota forfettaria. Tali modalità verranno determinate da regolamento aziendale.

Resta salva la facoltà della Cooperativa di provvedere con mezzi propri al trasporto del personale.

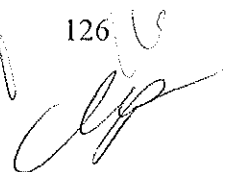
Art. 103 - Trasferimento

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al dipendente con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Il lavoratore ha facoltà, entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricezione della comunicazione, di chiedere alla Cooperativa un incontro per verificare i termini del trasferimento e ricevere maggiori informazioni in merito. A tale incontro può farsi assistere da un componente della RSA ovvero in sua assenza, da un rappresentante delle Associazioni



126



territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. La Cooperativa è tenuta ad organizzare l'incontro non oltre 7 giorni lavorativi dalla data del ricevimento della richiesta.

Il dipendente che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, in rapporto al periodo di preavviso e al T.F.R.. Qualora peraltro il dipendente comproui di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, la cooperativa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

Quando a seguito del trasferimento derivi il cambio di residenza o stabile dimora del dipendente trasferito, questi conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, salvo per le competenze strettamente connesse alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine.

Il dipendente trasferito per esigenze della Cooperativa che entro 5 anni dalla data dell'avvenuto trasferimento viene licenziato per motivi non disciplinari, ha diritto, qualora decida tornare nella località di residenza antecedente al trasferimento, al rimborso a carico della Cooperativa delle spese di trasporto per lui, i familiari conviventi e la mobilia, purché il rientro avvenga entro quattro mesi dalla risoluzione del rapporto.

In caso di decesso del dipendente entro due anni dal trasferimento, la Cooperativa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui il dipendente prestava servizio prima del trasferimento, nonché quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte del dipendente.

Al dipendente in servizio che sia trasferito in un cantiere dalla stessa Cooperativa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da portare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve essere rimborsato per l'importo, previamente concordato con la Cooperativa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.

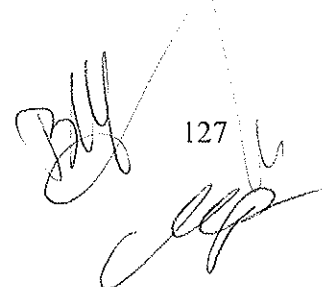
Allo stesso lavoratore è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno. Oltre al rimborso delle spese per il trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta "una tantum" una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia del dipendente (se capo famiglia o non) e del fatto che la Cooperativa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

Il dipendente ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo di quattro mesi.

TITOLO LIV *Aspettativa*

Art. 104 - Aspettativa non retribuita

E' riconosciuta all'impiegato non in prova il diritto a presentare richiesta di concessione di aspettativa non retribuita senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. La richiesta deve essere presentata per iscritto e indicare le ragioni di studio, i motivi personali ovvero familiari che la determinano.



La Cooperativa, valutati i motivi a fondamento dell'istanza può concedere il periodo di aspettativa richiesto, fermo restando il potere di richiamare in servizio il lavoratore qualora che i suddetti motivi siano cessati. Per il richiamo in servizio, dovrà essere concesso al lavoratore in aspettativa un termine non inferiore ai 15 giorni di calendario.

Ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 56/1987 la Cooperativa ha facoltà di procedere all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa, entro il limite massimo del 5% del numero dei lavoratori in forza.

Qualora la Cooperativa occupi meno di 20 dipendenti, è possibile ai sensi del comma precedente, l'assunzione di un solo lavoratore con contratto o termine.

E' considerato dimissionario l'impiegato che non riprenda servizio trascorsi 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa.

TITOLO LV

Malattia e infortunio sul lavoro

Art. 105 - Malattia

Il lavoratore è tenuto a comunicare alla Cooperativa l'assenza per malattia nelle ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento e ad attenersi alle prescrizioni previste ai sensi di legge.

In caso di malattia, durante il periodo di comporto, l'impiegato godrà del seguente trattamento economico sulla base dell'anzianità di servizio maturata:

Anzianità di servizio	Conservazione posto di lavoro	Trattamento retributivo goduto	Più malattie o ricaduta medesima malattia Conservazione posto di lavoro per periodo massimo complessivo di:
Fino a 2 anni compiuti	6 mesi	6 mesi	9 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti mesi al 50%
Da 2 a 6 anni compiuti	9 mesi	Intero trattamento per i primi 6 mesi 50% per i restanti 3 mesi	12 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti mesi al 50%
Oltre i 6 anni	12 mesi	Intero trattamento per i primi 6 mesi 75% dal 7° al 9° mese 50% dal 10° al 12° mesi	15 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti mesi al 50%

el.

128

L'impiegato che si ammali durante il periodo di preavviso, ha diritto a conservare il posto di lavoro e a godere del trattamento economico e all'indennità di anzianità fino alla scadenza del periodo di preavviso previsto ai sensi del presente C.C.N.L.

Qualora alla scadenza dei termini indicati dalla precedente tabella, l'impiegato non sia ancora rientrato in servizio, la Cooperativa può di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo l'indennità sostitutiva di preavviso e il trattamento di fine rapporto ai sensi della disciplina di cui al presente C.C.N.L.

Il lavoratore stesso può presentare le proprie dimissioni qualora sia impossibilitato a rientrare in servizio al termine del periodo di comporta. La Cooperativa sarà tenuta a corrispondergli il solo trattamento di fine rapporto.

Qualora alcuna delle parti decida di risolvere il rapporto di lavoro per decorrenza del periodo di comporta, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità.

La suddetta disciplina non trova applicazione nei confronti dell'impiegato che cade ammalato durante il periodo di prova. Durante tale periodo, in caso di malattia si ha la sospensione del rapporto di lavoro, non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Art. 106 - Infortunio sul lavoro o malattia professionale

L'impiegato vittima di infortunio sul lavoro ovvero di malattia professionale, ha diritto al medesimo trattamento economico previsto dal presente contratto in caso di malattia.

Differente è invece la disciplina relativa al periodo di comporta e conservazione del posto di lavoro che nel caso di infortunio sul lavoro ovvero malattia professionale copre l'impiegato fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti previdenziali del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. Durante tale periodo dovranno inoltre essere riconosciuti al lavoratore tutti i diritti derivanti dall'anzianità.

Qualora a causa dei postumi invalidanti, l'impiegato non sia più in grado di rientrare in servizio tornando a ricoprire le mansioni alle quali era precedentemente adibito, la Cooperativa potrà valutare la circostanza di affidargli nuove mansioni compatibili con le sue limitata capacità lavorative, anche in considerazione della posizione e delle attitudini dell'interessato. L'impiegato, qualora accetti, conserverà l'anzianità di servizio maturata e avrà diritto alla immediata liquidazione della parte relativa differenza fra il trattamento economico relativo all'inquadramento ricoperto prima dell'infortunio e quello nuovo, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro ovvero la malattia professionale sia di natura tale da non permettere il rientro in servizio dell'impiegato entro i termini previsti dalla tabella di cui al precedente articolo, all'impiegato stesso spetterà per l'intero periodo di ulteriore degenza il pagamento del trattamento economico pari al 50% a carico della Cooperativa.

TITOLO LVI

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 107 - Licenziamento o dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato può essere risolto da ciascuna delle parti nel rispetto delle vigenti norme di legge e del seguente periodo di preavviso:



IMPIEGATI CON ANZIANITÀ DI SERVIZIO INFERIORE A CINQUE ANNI		IMPIEGATI CON ANZIANITÀ DI SERVIZIO SUPERIORE A CINQUE ANNI	
Livello di inquadramento	Periodo di preavviso	Livello di inquadramento	Periodo di preavviso
I° e II° livello	60 giorni di calendario	I° e II° livello	120 giorni di calendario
III° livello	45 giorni di calendario	III° livello	90 giorni di calendario
IV° livello	35 giorni di calendario	IV° livello	65 giorni di calendario
V° livello	30 giorni di calendario	V° livello	45 giorni di calendario
VI° livello	20 giorni di calendario	VI° livello	30 giorni di calendario
VII° livello	10 giorni di calendario	VII° livello	15 giorni di calendario
VIII° livello	5 giorni di calendario	VIII° livello	10 giorni di calendario

In caso di presentazione di dimissioni da parte dell'impiegato, i termini indicati nella suddetta tabella sono ridotti alla metà.

Le dimissioni non necessitano di alcuna accettazione da parte del datore di lavoro e il periodo di preavviso inizia a decorrere e a produrre i propri effetti dal momento in cui la volontà di risolvere il rapporto di lavoro giunge a conoscenza del datore di lavoro, fermo restando a carico dell'impiegato l'obbligo di prosecuzione del lavoro fino ai termini prescritti dal presente C.C.N.L.

Qualora le dimissioni siano presentate per giusta causa per un grave inadempimento del datore di lavoro, quale - a titolo meramente esemplificativo - reiterato o mancato pagamento delle retribuzioni, gravi vessazioni e/o molestie, violazione delle norme in tema di sicurezza sul lavoro, mancata regolarizzazione della posizione previdenziale, trova applicazione la disciplina prevista all'art. 2119 del codice civile.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

Certificato di lavoro - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ovvero dimissioni, la Cooperativa ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

Handwritten signatures and stamps in blue ink. The signatures include names such as 'C. C. N. L.', 'M. P. S.', and 'Banco di Sicilia'. There are also some illegible signatures and a stamp that appears to say 'Banco di Sicilia'.