

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 28 Ottobre 2013

tra

ANIEM

Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere

ANIER

Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete

aderenti a CONFIMI IMPRESA

e

Fe.n.e.a.l.-U.I.L., F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

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

M. Scatena
ANIEM
Stefano
Fabrizio
ANIER
Marco

FeNEAL.-UIL.

Ennio

FILCA.-CISL

Luigi
Luigi

FILLEA - CGIL

Luigi
Luigi

INDICE

Sistema di concertazione e di informazione

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

ART. 2

Periodo di prova

ART. 5

Orario di lavoro

ART. 12

Elemento Variabile della Retribuzione (operai)

ART. 47

Elemento Variabile della Retribuzione (impiegati)

ART. 14

Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti

ART. 19

Lavoro straordinario, notturno e festivo

ART. 44

Orario di lavoro (impiegati)

ART. 32

Preavviso di licenziamento e dimissioni
Risoluzione consensuale del rapporto

ART. 71

Preavviso di licenziamento e dimissioni
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (impiegati)

ART. 54

Lavoro straordinario, notturno e festivo (impiegati)

ART. 77

Classificazione dei lavoratori

ART. 81

Maternità e pari opportunità

ART. 94

Apprendistato

ART. 95

Contratti di inserimento

ART. 96

Contratto a termine

ART. 97

Somministrazione di lavoro

ART.

Rapporti in azienda

ART. 110

Estensione di contratti stipulati con altre associazioni

ART. 113

DECORRENZA E DURATA

PROTOCOLLO SUGLI ENTI BILATERALI

ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE

PROTOCOLLO SUL COSTO DEL LAVORO

AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

LA PP

AB *Jul* *B* *diapovai*²

BA *W* *PC* *FR* *FR* *FR*

SISTEMA DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE

Le parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, concordano l'istituzione di un sistema di concertazione e di un sistema di informazione [...]

A livello nazionale:

[...]

A livello territoriale:

[...]

A livello aziendale:

in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 25, in tema di informazione e consultazione dei lavoratori, di norma una volta all'anno, saranno fornite, da parte delle aziende che impieghino almeno 50 lavoratori, in appositi incontri richiesti per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 25/2007 e con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni, informazioni riguardanti gli andamenti e le prospettive produttive, le diversificazioni di processo programmate, gli indicatori industriali, i programmi di investimento e le implicazioni di tali investimenti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie, che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione e sull'andamento complessivo degli orari.

Nel corso di tali incontri le aziende forniranno anche informazioni sui dati consuntivi, sia quantitativi che qualitativi, dell'occupazione e su quelli prevedibili dell'andamento occupazionale in rapporto con gli eventuali processi di ristrutturazione e riconversione aziendale, nonché circa l'applicazione delle normative in materia di occupazione femminile, giovanile ed agevolata, sui programmi di formazione professionale, sicurezza che vengano organizzati anche con il concorso di Enti esterni.

Le parti potranno confrontarsi sulle informazioni rese, sulle opinioni espresse per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori di cui sopra e sulle relative conseguenze nel corso degli incontri di approfondimento dalle stesse ritenute necessari.

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di cantiere e/o unità produttive, le parti valuteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, le opportunità offerte dal C.C.N.L. e dalla legislazione vigente per la ricerca di soluzioni alternative, che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti.

Nelle aziende non identificate come sopra, ove esistano le R.S.U. e su richiesta delle stesse, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali, le parti potranno scambiarsi le informazioni congiuntamente ritenute utili in caso di:

- processi di ristrutturazione, di riconversione e/o innovazioni tecnologiche, che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di cantieri e/o unità produttive,
- altre materie di comune interesse.

di Ligabue

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Premessa

[...]

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata ~~quadriennale~~ triennale sia per la materia parte normativa e ~~biennale~~ sia per quella retributiva economica.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso; in questo caso il presente contratto resterà in vigore fino al suo successivo rinnovo.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo ~~tre~~ sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle parti stesse.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al 2° 3° comma del presente articolo comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la ~~suddetta~~ ~~suddetto~~ ~~indennità~~ ~~di~~ ~~vacanza~~ ~~contrattuale~~ importo economico, ~~secondo~~ ~~quanto~~ ~~previsto~~ ~~dal~~ ~~Protocollo~~ ~~del~~ ~~23~~ ~~luglio~~ ~~1993~~ e ~~dal~~ ~~Patto~~ ~~sociale~~ ~~del~~ ~~22~~ ~~dicembre~~ ~~1998~~.

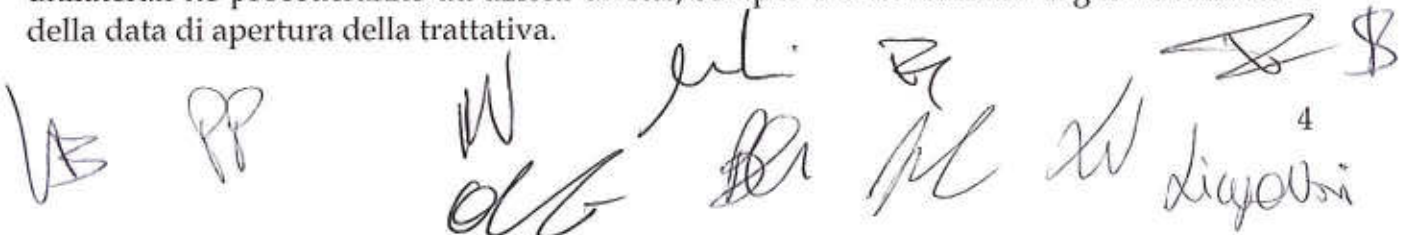
Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di secondo livello avrà per oggetto le materie per le quali sia prevista una specifica clausola di rinvio nei singoli istituti del contratto nazionale di lavoro.

Gli accordi di secondo livello, ~~secondo~~ ~~quanto~~ ~~previsto~~ ~~dal~~ ~~Protocollo~~ ~~del~~ ~~23~~ ~~luglio~~ ~~1993~~ e ~~dal~~ ~~Patto~~ ~~sociale~~ ~~del~~ ~~22~~ ~~dicembre~~ ~~1998~~, hanno una durata ~~quadriennale~~ triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, sempre che al riscontro segua la fissazione della data di apertura della trattativa.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a stylized signature 'LA', initials 'PP', a signature 'W', a signature 'dB', a signature 'el.', a signature 'Ba', a signature 'PL', a signature 'XU', a signature 'diaparsi', and a signature with a dollar sign '\$' and the number '4' below it.

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

Inoltre le Organizzazioni stipulanti a livello nazionale sono impegnate a garantire il rispetto delle regole di cui sopra, intervenendo anche nel caso di impedimento per l'esercizio della contrattazione di secondo livello.

gi.

EP

LA PP

W

Me

Al

Al

W B
Ligabisi

OB

Bl

Art. 2 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 30 giorni di lavoro per gli operai di 4° livello, a 25 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 20 giorni di lavoro per i qualificati e a 10 giorni di lavoro per gli altri operai.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

elis

TR

LB PP

W

TR TR
TR TR

TR
Agalbi
6

AL

BR

Art. 5 - Orario di lavoro

A) Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative. Ai sensi dell'art. 3 del Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, l'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, realizzabili come media in un periodo non superiore a dodici mesi, di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente c.c.n.l., salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 39 in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 19 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza della R.S.U. ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 10 in materia di recuperi.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in un luogo accessibile 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.

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

Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni ne darà comunicazione preventiva alla R.S.U., di cui all'art. 104, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

Nel caso di lavoro a turni disposto per lunghi periodi, la verifica di cui sopra sarà effettuata con l'intervento delle rispettive Organizzazioni territoriali.

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 19 del c.c.n.l.

L'operaio deve prestare l'opera nel turno stabilito; quando siano stabiliti turni regolari periodici, gli operai ad essi partecipanti devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 19 del presente contratto.

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including "LA", "PP", "AL", "FL", "W", "AL", "Ligobbi", and "7".

Art.12 - Elemento Variabile Della Retribuzione

Le organizzazioni, territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2015 e per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 7% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2014, secondo criteri e modalità di cui all'art.39.

La variabilità dell'Elemento Variabile della Retribuzione, così come sopra indicato, è da riferirsi ai valori dei parametri e degli indicatori definiti a livello territoriale.

Pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nell'indennità territoriale di settore.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti sociali nazionali si riservano di approfondire, all'interno di un confronto da sviluppare con tutte le parti sociali del settore e nel corso di vigenza del c.c.n.l., le iniziative ed i meccanismi di premialità da porre in essere al fine di favorire e incrementare la produttività nel settore.

LA PP *eli* *FP*
W *ta*
di *di* *di*
di *di* *di*

Art.47 - Elemento Variabile Della Retribuzione

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2015 per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 7% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2014, secondo criteri e modalità di cui all'art.39.

La variabilità dell'Elemento Variabile della Retribuzione, così come sopra indicato, è da riferirsi ai valori dei parametri e degli indicatori definiti a livello territoriale.

Pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nel premio di produzione.

[Handwritten signatures and initials]

Initials: LA, PP, gi, W, FR, R, el, sigali

9

Art. 14 - Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti

Fermo restando quanto stabilito dalla legislazione vigente, le parti 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 ricorso ad esso deve avere caratteristiche di limitata applicazione nell'esecuzione del lavoro in particolare per quanto riguarda le fasi principali della costruzione e le lavorazioni tipicamente edili.

Le aziende che operano in deroga a quanto sopra, lo faranno in modo di subappaltare compatibilmente ai limiti delle proprie capacità produttive ed economiche o del mercato del lavoro locale, previo confronto con il Consiglio dei delegati e/o con il Sindacato territoriale.

Da questo punto di vista, si afferma che il ricorso al subappalto di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l., non è consentito quando può compromettere, nel breve termine, l'occupazione dei lavoratori dipendenti dall'impresa committente idonei alle lavorazioni previste.

In quelle situazioni locali ove fossero presenti imprese operanti con sistemi di edilizia industrializzata o specializzata, potranno essere stabiliti eventuali accordi diversi in deroga a quanto sopra, relativamente a queste lavorazioni.

A livello nazionale le parti effettueranno periodici incontri volti alla valutazione del fenomeno ed alla verifica dei risultati raggiunti, anche alla luce delle iniziative sopra individuate.

a) L'impresa subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto del subappalto. All'impresa subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio: gru, ponteggi, impianti di betonaggio).

b) L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi in subappalto le relative lavorazioni edili ed affini è tenuta a fare obbligo all'impresa subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni medesime il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto nazionale e dagli accordi locali di cui all'art. 39 dello stesso. L'impresa è tenuta a comunicare alla R.S.U. ed al Sindacato territoriale competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni subappaltate la denominazione dell'impresa subappaltatrice, anche se trattasi di imprese individuali o con la partita iva. le opere subappaltate ed i presumibili tempi di esecuzione e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e agli accordi locali di cui al comma precedente, redatta secondo il fac-simile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti. A tal fine le Associazioni nazionali contraenti si impegnano a modificare il fac simile inserendo adeguata previsione per imprese individuali e partite iva.

Analoga comunicazione sarà data alla Edilcassa ed agli Istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza ed ai Collegi e/o Sezioni edili territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali.

Le informazioni di cui al presente articolo avranno carattere di particolare tempestività in caso di appalti pubblici.

La comunicazione di cui sopra ai dirigenti della R.S.U. deve essere effettuata 15 giorni prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in subappalto e comunque prima dell'inizio medesimo.

LA PP

W
OCE BLI

EL

W

A

10
Lugolisi

§

AL

AL

c) Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lett. b), l'impresa appaltante è tenuta in solido con l'impresa subappaltatrice la quale esegua lavori aventi per oggetto principale uno o più lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l., ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al 1° comma della lett. b).

d) Qualsiasi reclamo o richiesta, diretta a far valere nei confronti dell'impresa subappaltante i diritti di cui alle lett. b) e c) debbono, a pena di decadenza, essere proposti entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto del subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 105 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

e) La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica 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.

f) E' compito della R.S.U. di cui all'art. 104 intervenire nei confronti della Direzione aziendale circa il pieno rispetto della disciplina sull'impiego della manodopera negli appalti e subappalti.

Chiarimento a verbale

La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle imprese per le quali vigono contratti collettivi di lavoro diversi da quelli riguardanti le imprese edili ed affini.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature and a smaller 'W' below it. On the right side, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'diyobai' written vertically. At the bottom center, there are two more signatures.

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 5 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarità del relativo lavoro, il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni di seguito indicate le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso all'operaio di 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive disponga lavoro straordinario per la giornata del sabato, ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria ai fini di eventuali verifiche.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, l'impresa fornirà alla Rappresentanza sindacale unitaria indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 17, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- 1) lavoro straordinario diurno: 35%;
- 2) lavoro festivo: 45%;
- 3) lavoro festivo straordinario: 55%;
- 4) lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati: 28%;
- 5) lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati: 9%;
- 6) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati: 12%;
- 7) lavoro notturno del guardiano: 8%;
- 8) lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte: 16%;
- 9) lavoro notturno straordinario: 40%;
- 10) lavoro festivo notturno: 50%;
- 11) lavoro festivo notturno straordinario: 70%;
- 12) lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti: 8%.

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo le percentuali di cui alle voci 5 e 6.

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale Direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003, dovranno essere effettuate nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

In ragione delle peculiarità delle attività svolte nell'ambito del cantiere edile, da intendersi quale unità produttiva, ai sensi dell'art. 4 del Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, la

LA PP *W* *ab* *li* *si* *12* *Diagonal*

media delle 48 ore settimanali, comprese le prestazioni straordinarie, viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

Impiegati

Art. 44 - Orario di lavoro

A) Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative. Ai sensi dell'art. 3 del Decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, L'orario ~~normale~~ contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, realizzabili come media in un periodo non superiore a dodici mesi di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

LA PP giul. FA
W

FA
S B
PL di
Ligabue
NO R

Art. 32 - Preavviso di licenziamento e dimissioni - risoluzione consensuale del rapporto

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

~~Le dimissioni del lavoratore~~ Le parti convengono che la dichiarazione di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto, ai sensi dell'art. 4, commi da 17 a 22, della Legge 92/2012, oltre alle modalità previste dalla legge, possa essere resa dal lavoratore presso la sede territoriale delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente ccnl; queste ultime daranno tempestivamente notizia al datore di lavoro, mediante comunicazione scritta inoltrata via fax, della genuina volontà del lavoratore di interrompere autonomamente il rapporto.

Impiegati

Art. 71 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni - risoluzione consensuale del rapporto

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 101, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

- mesi due per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 5° e di 4° livello;
- mesi uno per gli impiegati di 3°, 2° e 1° livello (primo impiego);

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:

- mesi tre per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- mesi due per gli impiegati di 5° e 4° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 3°, 2° e 1° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

- mesi quattro per gli impiegati di 7° e 6° livello;
- mesi tre per gli impiegati di 5° e 4° livello;
- mesi due per gli impiegati di 3°, 2° e 1° livello.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

Le parti convengono che la dichiarazione di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto, ai sensi dell'art. 4, commi da 17 a 22, della Legge 92/2012, oltre alle modalità previste dalla legge, possa essere resa dal lavoratore presso la sede territoriale delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente ccnl; queste ultime daranno tempestivamente notizia al datore di lavoro, mediante comunicazione scritta inoltrata via fax, della genuina volontà del lavoratore di interrompere autonomamente il rapporto.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

Art. 54- Lavoro straordinario, notturno e festivo

È Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 44 del presente contratto. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni di seguito indicate. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.-Il lavoro straordinario è ammesso secondo quanto previsto dalle norme di legge.

[...]

lit. 79

AB PP W

di 79

AB

diabolici

W

di ab

Art. 77 - Classificazione dei lavoratori

Omissis

Patentino per macchine complesse

Per quanto attiene l'abilitazione all'utilizzo di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari si fa riferimento a quanto sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 22 febbraio 2012

Julia EP

LS PP M

ta

dv

B

S

M

sigalbi

B

ola

Art. 81 - Maternità, paternità, pari opportunità

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

a) Donne - Tutela e accesso al lavoro

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

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

b) Videoterminali

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

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

c) Congedo di maternità e paternità

Per la tutela della maternità e della paternità si applicano le relative norme in vigore, ed in particolare quelle di cui al D. Lgs. 26.3.2001 n. 151.

La lavoratrice madre (o il lavoratore padre, qualora ne ricorrano le condizioni) riceverà inoltre un trattamento retributivo, ad integrazione di quanto stabilito dalla legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 28 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 .

d) Congedi sperimentali per i padri lavoratori

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

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

LA PP W

eli' E

FA
A
S

Di

M W
di gabri
18

Art. 94 - Disciplina dell'apprendistato

L'istituto dell'apprendistato è regolato dal Decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167 (Testo unico dell'apprendistato) e dalla disciplina contenuta nel presente articolo.

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

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

La tipologia di apprendistato di cui al punto b) è applicabile ai lavoratori in mobilità di primo ingresso nel settore, qualora il contratto sia finalizzato ad una loro qualificazione o riqualificazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 167/2011; in tal caso si prescinde dai requisiti anagrafici di legge.

Disciplina generale

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto e il periodo di prova.

Il Piano Formativo Individuale è redatto sulla base del format come da modello del Formedil o del format di cui all'allegato n. ..., o sulla base dei format predisposti dalle regioni con riferimento alle tipologie di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ovvero per l'alta formazione e ricerca. Il PFI è consegnato all'apprendista entro e non oltre 30 giorni dalla stipula del contratto e dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze tecnico-professionali da acquisire, le competenze possedute, l'individuazione del tutor/referente aziendale, come previsto dalle normative vigenti.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto (Allegato ...); tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor/referente aziendale può essere lo stesso imprenditore.

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

Trascorso il periodo di prova, è fatto divieto al datore di lavoro di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Trascorso il periodo di prova, il lavoratore apprendista, fatte salve le ipotesi di giusta causa, potrà recedere dal contratto rassegnando le sue dimissioni con un preavviso pari a

B SP

M

eli
Di

R

M
o

X
Ligori

10 giorni lavorativi durante il primo anno, 20 giorni lavorativi durante il secondo anno, 30 giorni lavorativi dal terzo anno in poi.

Entrambe le parti possono recedere dal contratto, con preavviso pari a 30 giorni lavorativi, decorrente dal termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per le seguenti causali:

- malattia
- infortunio
- congedo matrimoniale
- congedo di maternità o paternità
- congedo parentale
- congedo straordinario ex art. 42, commi 5 e sgg., D.Lgs. 151/2001
- sospensioni dal lavoro per Cassa Integrazione in deroga o analoghi strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto;
- aspettativa non retribuita;

Il termine del periodo di apprendistato è procrastinato per i corrispondenti periodi di sospensione, in caso di assenza continuativa superiore a 30 giorni di calendario (comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi) ovvero, in caso di assenze discontinue, laddove la sommatoria degli eventi superi i 60, 75, 90, 120 giorni di calendario (comprensivi dei giorni festivi e non lavorativi) rispettivamente per contratti di durata pari a 24, 30, 36, o 48 mesi, come indicati di seguito.

Analogamente si procederà per contratti di apprendistato di diversa durata, come disciplinati dalle regioni, con riferimento alle tipologie di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ovvero per l'alta formazione e ricerca.

Sono in ogni caso escluse dalla disciplina di cui al comma precedente le assenze fisiologiche dal lavoro per ferie, permessi ed ex festività.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto all'apprendista le ragioni del prolungamento del contratto e la nuova scadenza del periodo formativo (*Cassazione n. 20357/2010*).

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Ai sensi dell'art. 2, commi 1, lett. i) e 3-bis, del D.Lgs. 167/2011 l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, come segue:

- nelle aziende che occupano fino a 9 dipendenti, conferma di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
- nelle aziende che occupano oltre i 9 dipendenti, conferma di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo delle predette percentuali sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del D.Lgs. 167/2011, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Per quanto non contemplato nella presente disciplina, si rinvia alle norme di legge e alla regolamentazione generale del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

LA PP W
20
\$
Ligabian

Le parti convengono che la disciplina contrattuale collettiva dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sarà oggetto di future intese.

Dichiarazione a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati fino al 25 aprile 2012, ai sensi della previgente normativa di legge, continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 94 del C.C.N.L. 1° luglio 2008, riportata nell'Allegato n.

Disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali; possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, salvo le deroghe consentite dalla legge.

Per i soggetti assunti dalla mobilità di primo ingresso nel settore, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, non trovano applicazione i limiti di età di cui sopra.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nei livelli dal 2° al 7°.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

La durata massima del contratto di apprendistato, ritenuta congrua dalle parti ai fini formativi nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, è la seguente:

- lavorazioni tradizionali e mansioni tecnico/amministrative di natura esecutiva, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 2° livello della classificazione unica - durata 24 mesi;
- lavorazioni tradizionali e mansioni tecnico/amministrative a medio contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 3° livello della classificazione unica - durata 30 mesi;
- lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa di elevato contenuto professionale, (operatore di centrale) propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nei livelli 4°, 5°, 6° e 7° della classificazione unica - durata 36 mesi;
- lavorazioni artistiche e ad alto contenuto tecnico/professionale che integrano la figura dell'artigiano (operatore per il recupero architettonico, operaio in cantiere archeologico, rocciatore) - durata 48 mesi.

La durata dell'apprendistato professionalizzante dei lavoratori assunti dalla mobilità con primo ingresso nel settore è identica a quella appena indicata, con riferimento alle diverse qualifiche da conseguire; restano ferme le specifiche disposizioni previste dall'art. 7, comma 4, secondo periodo, del D.Lgs. 167/2011.

Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di scuola secondaria di secondo grado) inerente alla professionalità da conseguire la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6° e 7° livello solo se in possesso di laurea inerente.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese (anche nel caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale) si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

LA PP W

21
diagonalis

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve attestare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite esibizione del Libretto di Formazione Professionale Edile o documento analogo, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per il riproporzionamento delle ore formative l'apprendista deve dimostrare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa.

La durata della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione della qualificazione finale da conseguire, comprensive della formazione in materia di sicurezza prevista dal Decreto legislativo 08.04.2008, n. 81 nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, è fissata come segue:

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

La formazione professionalizzante potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento; essa potrà essere integrata, ove prevista, dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 167/2011.

La formazione di tipo professionale e di mestiere svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata dall'eventuale offerta formativa pubblica per acquisire le competenze di base e trasversali per 40 ore medie annue.

Il piano formativo individuale, di norma redatto sulla base di moduli e profili formativi standard forniti dal Formedil Nazionale, dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipula del contratto di lavoro e potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutore o referente aziendale.

Per la compilazione del piano formativo individuale, compresa l'analisi delle competenze generali e professionali dell'apprendista, l'impresa potrà avvalersi delle scuole edili o degli enti formativi accreditati di emanazione o partecipati dalle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie del presente contratto.

Il PFI dovrà contenere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le eventuali competenze possedute al momento della stipula del contratto, l'indicazione del tutor.

Nel caso di non utilizzo della suddetta procedura l'impresa dovrà dare evidenza dei piani formativi individuali sottoscritti, alle Organizzazioni Sindacali tramite una delle Associazioni datoriali firmatarie, secondo le modalità che verranno concordate a livello territoriale.

Il Piano Formativo Individuale sarà realizzato dal datore di lavoro in collaborazione con le scuole edili, a cui partecipano le organizzazioni firmatarie il vigente ccnl, o con un Ente di formazione accreditato presso le Regioni; tali soggetti attesteranno la congruenza del PFI con gli standard professionali e le qualifiche da conseguire ed effettueranno il monitoraggio del percorso formativo durante il rapporto

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

VB PP

W

guli
di galbi
22

B

FA

Le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, con valore di credito formativo alle condizioni e secondo le procedure di legge.

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

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 del vigente c.c.n.l.

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

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

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Prestazioni aggiuntive riconosciute in favore degli apprendisti

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

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

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso l'Edilcassa;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore C.i.g. dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Cassa edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione;
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Edilcassa.

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

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

23
di gabri

documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

Dichiarazione a verbale

Nelle more, si conferma che l'istituto dell'apprendistato professionalizzante può essere adottato, oltre che con riferimento ai profili di cui all'accordo nazionale del 13 dicembre 2005, anche per profili di carattere generale, benché non espressamente previsti nel documento ISFOL relativo all'edilizia quali, a titolo esemplificativo, le figure professionali di tipo amministrativo.

Le parti stipulanti demandano al FORMEDIL nazionale o Enti di formazione del settore l'elaborazione, entro il 31 dicembre 2013, dei profili per l'apprendistato professionalizzante.

Jul. EP

W

LA PP

AL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

*del
dipendenti*

[Signature]

[Signature]

Allegato n.
Piano Formativo Individuale

PFI relativo all'assunzione del/la sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale
Sede (indirizzo)
CAP (comune)
Partita IVA Codice fiscale
Telefono Fax
E-mail
Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome
C.F.
Cittadinanza Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)
Nato a il Residenza/domicilio
Prov. Via
Telefono Fax
E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi
Esperienze lavorative
Periodi di apprendistato svolti dal al
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a)
b)
c)

Aspetti normativi

Data di assunzione
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire
Durata
Categoria/livello di inquadramento iniziale
Categoria/livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra
C.F.
Categoria/livello di inquadramento
Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

LB PP

enti
W

E

Bl a

FA

A

W B

pe Syobai

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a quella indicata nell'art. 94 del CCNL per gli addetti alle piccole e medie industria edili del 2013.

Indicare le competenze tecnico-professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- "On the job"
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- "Action learning"
- Visite aziendali
- (..... altro)

ml

ra

LB PP

W

ra

B

W

W
sig. Rossi

Bl
ab

Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/impresa

Apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in

Competenze generali/specifiche Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
 ore Periodo	() "On the job" () Affiancamento () Altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo	() "On the job" () Affiancamento () Altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
 ore Periodo	() "On the job" () Affiancamento () Altro	Firma tutor/referente Firma apprendista
	Totale ore		

Via, titolo di studio

assunto in apprendistato professionalizzante dal.....al.....
per conseguire la qualifica di

Impresa:

Ragione sociale

Indirizzo

Telefono

Fax

e.mail

Nominativo del tutor/referente aziendale

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Firma tutor/referente aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista Data

mi ep

LA PP W

FA

~~FA~~

LA \$

W
Ligaboin

Bl ob²⁸

Art. 95 - Contratti di inserimento

abrogato: per assunzioni effettuate fino al 31.12.2012, vedasi allegato

Il contratto di inserimento è stato abrogato dall'art. 1, comma 14, della Legge 92/2012; il successivo comma 15 stabilisce che per le assunzioni fatte fino al 31.12.2012 valgono le norme abrogate; si propone di togliere l'art. 95 dal testo vigente del ccnl e spostarlo tra gli allegati

mi

ra

↳ PP

W

ra

✱

*✱ W
Ligabisi*

*Bl
ca*

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

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

fil:

cl

↳ PP

W

FA

ale

Br

\$
H

W
di gobbai

Art. 97 - Somministrazione di lavoro

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/2003, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 e seguenti del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni e mutageni di cui al Titolo IX, Capo II, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- 5) per 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;
- 6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 7) per lavori subacquei con respiratori;
- 8) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai nn. da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

LA PP

N

lu.
aa

BB

av
diapoli

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 96, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Nel caso di più cantieri la percentuale di cui sopra non potrà superare, per singolo cantiere il 50% dei rapporti a tempo indeterminato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

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

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili è applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Edilcassa e degli altri Organismi paritetici di settore.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Sugolbi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art.... - Rapporti in azienda

1) L'azienda impronterà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

2) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati.

Devono fra l'altro essere evitati:

a) qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro;

b) comportamenti offensivi a connotazione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale.

c) fermo restando il rispetto della persona come diritto individuale inalienabile già garantito dalle normative contrattuali e dalle leggi vigenti, le parti riconoscono che eventuali situazioni di disagio personale (esempio: mobbing discriminazioni, molestie ecc.) possono creare condizioni di difficile gestione ed inserimento all'interno dei posti di lavoro e pertanto si danno reciproco impegno a ricercare, azioni positive che, nel totale rispetto della privacy, determinino l'individuazione di strumenti idonei alla soluzione del problema, partendo dal coinvolgimento delle strutture aziendali esistenti (medico aziendale) e rapportandosi con le realtà istituzionali preposte (ASL).

Nell'esecuzione del lavoro il lavoratore risponde ai rispettivi superiori come previsto dall'organizzazione interna che l'azienda avrà cura di illustrare al dipendente.

In particolare ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

1) osservare le disposizioni del presente contratto e delle regole aziendali nonché quelle impartite dai superiori;

2) osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

3) dedicare attività diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;

4) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro;

5) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;

6) osservare le disposizioni aziendali e contrattuali sulla prevenzione degli infortuni;

7) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;

8) non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

AB PP

W

ab

mi. EF

By

\$
di
Ligabini

Art. 110 - Estensione di contratti stipulati con altre associazioni

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le organizzazioni territoriali ad esse aderenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali, cooperative o artigiane, condizioni salariali diverse o parti normative di interesse del settore da quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad Organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale estensione sarà operativa a seguito di incontro da realizzarsi entro 30gg successivamente alla verifica delle suddette condizioni, accertate nella loro sfera di applicazione, con recupero sull'ultima erogazione degli aumenti salariali concordati dalle parti firmatarie il presente ccnl.

mi

ry

LA PP

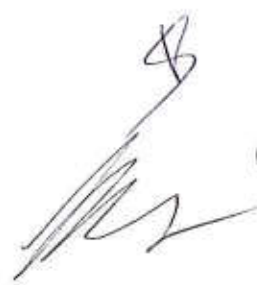
W

for



ab

Bli



W
Ligabini

Art.113 - Decorrenza e durata

Salvo diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° novembre 2013 al 31 dicembre 2015 ai rapporti in corso alla data del 1° novembre 2013 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R. almeno sei mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

[Handwritten signature] *[Handwritten initials]*

[Handwritten initials]

[Handwritten signature] *[Handwritten initials]*

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]
Liguori

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

PROTOCOLLO SUGLI ENTI BILATERALI

Le Parti sottoscritte

premesso

- che gli enti bilaterali hanno ormai assunto un ruolo centrale nella gestione della correttezza comportamentale delle imprese edili, svolgendo di fatto una funzione che ha un'evidente rilevanza pubblica.
- che condividono l'esigenza di voler attivare un processo di rinnovamento e di razionalizzazione degli enti bilaterali, al fine di gestire al meglio le problematiche contrattuali, uniformare, ove possibile, le procedure e la documentazione, per poter realizzare economie di scala nella gestione delle risorse, dei centri di elaborazione dati e nella formazione del personale dipendente;
- che, è prioritario e non più rinviabile garantire una corretta operatività sull'intero territorio nazionale, dando integrale attuazione a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto dall'Aniem, dall'Anier e dalle Organizzazioni Sindacali, al pari di quelli sottoscritti dalle stesse Organizzazioni Sindacali con le altre Associazioni imprenditoriali (industria, cooperazione, artigianato), tutelando la reale rappresentanza territoriale delle suddette Organizzazioni datoriali;
- che, a tal fine, condividono l'esigenza di costruire un percorso finalizzato alla realizzazione di un sistema unitario della bilateralità di settore con l'obiettivo di ridurre i costi a carico di imprese e lavoratori.

Convengono che:

- tale percorso deve comportare un accorpamento degli enti territoriali oggi operativi, tenendo prioritariamente conto della difficile sostenibilità di modelli provinciali e dell'orientamento preferenziale a favorire un modello a più ampia scala; la realizzazione del sistema è necessaria ed urgente oggi stante le difficoltà in cui si trovano diversi enti che necessitano di provvedimenti non più rinviabili.
- la riforma degli enti bilaterali così concepita, fondata sulla garanzia dell'autonomia contrattuale e sull'effettiva rappresentanza territoriale, porterebbe anche ad una ridefinizione della contrattazione di secondo livello legata alla nuova territorialità degli enti stessi;
- il Comitato Nazionale della Bilateralità dovrà assumere un ruolo fondamentale in questo processo di riforma del sistema dotandosi di adeguati strumenti di intervento, anche attraverso soluzioni provvisorie che garantiscano l'attivazione delle disposizioni contrattuali e l'erogazione dei servizi e delle prestazioni previste dal CCNL Aniem, Anier, -Feneal, Filca, Fillea;
- qualora tale impegno non produca risultati apprezzabili entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo, le Parti si impegnano ad attivare una Commissione Paritetica con l'obiettivo di realizzare un progetto che potrà

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

prevedere fasi intermedie con l'accorpamento di più casse edili anche allo scopo di dare copertura contrattuale ad alcune regioni oggi prive di enti bilaterali promananti dalla contrattazione Aniem, Anier - Feneal, Filca, Fillea.

mi
E

W P W

mi
B
A
di
Ligaberi
ab R

ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE

Fatti salvi i diritti dei lavoratori nonché i diritti delle imprese a non sostenere ulteriori costi, si conviene sulla necessità, ferme restando le aliquote vigenti sul territorio, di istituire sin da subito, una Commissione Bilaterale che, entro il 31 gennaio 2014, provveda alla definizione di un nuovo Istituto APE, che entrerà in vigore il 1° ottobre 2014.

Tale Commissione avrà altresì il compito di definire, sempre nel rispetto delle vigenti aliquote APE e fatti salvi i diritti dei lavoratori, il piano di risanamento delle Casse Edili attualmente in difficoltà con i Fondi APE.

enti
M
LA PP

diagonaloni
B
diagonaloni
diagonaloni
diagonaloni

PROTOCOLLO SUL COSTO DEL LAVORO

Le parti sociali, esaminando la complessità e le dimensioni della forte recessione che sta penalizzando l'intero comparto edile, sia nel settore dei lavori pubblici che dell'edilizia privata, condividono l'esigenza di interventi mirati sulla struttura del costo del lavoro finalizzati a garantire un sostegno sostanziale al reddito dei lavoratori.

L'attuale contesto di crisi, esasperato dai ritardi di pagamento della pubblica amministrazione e dalle difficoltà di accesso al credito, rischia di determinare, peraltro, una preoccupante dequalificazione del settore nella quale emerge una sostituzione delle imprese sane con una moltitudine di partite Iva che porterebbero ad una deframmentazione pericolosa del settore stesso. Non è un caso che il primo settore in ordine ai fallimenti negli ultimi due anni sia proprio il settore edile.

Da un'analisi attenta risulta evidente che alcuni anni di mercato a livelli "normali" potranno solamente sanare le ferite di diversi anni di recessione.

In questo scenario, di converso, s'inserisce la necessità da parte dell'amministrazione pubblica di aumentare le proprie entrate o, in alternativa, di non ridurle per sanare il bilancio pubblico, in relazione agli obblighi di stabilità finanziaria che ci chiede l'Europa, ma, soprattutto, i mercati finanziari. Ciò rende sostanzialmente inascoltato ogni appello alla riduzione della fiscalità sul lavoro dipendente, che viene rinnovato continuamente dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali oltre alla riduzione del carico di oneri riflessi per rendere più competitive le imprese regolari.

Le parti firmatarie del presente documento condividono la necessità di uno sforzo per trovare soluzioni che, al di fuori delle normali dinamiche contrattuali, possano qualificare il lavoro in edilizia migliorandone i livelli retributivi.

A tal fine condividono l'impegno a :

- trovare soluzioni per diminuire il costo del lavoro a totale beneficio del lavoratore.
- rendere impossibili usi impropri di benefici raggiunti.

Nell'intento di trovare azioni che portino ai risultati sopra elencati e siano applicabili in concreto, si ritiene opportuno che il tavolo del rinnovo contrattuale rimanga aperto e attivo.

Le parti individuano un primo ambito di lavoro nell'intervento a favore delle imprese che si stanno continuando ad impegnare attivamente per ridurre gli infortuni sul lavoro e per implementare gli standard di sicurezza nel ciclo produttivo anche attraverso il sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro.

Si concorda che non è più rinviabile un confronto sul tema complessivo dell'incidenza sul costo del lavoro, del cuneo contributivo con particolare riferimento agli oneri assicurativi verso l'INAIL e su quali iniziative possano essere messe in campo per ridefinire, anche attraverso la loro riduzione, l'equilibrio delle aliquote applicate dall'istituto. A tale riguardo le parti ritengono che gli utili di gestione dell'istituto debbano essere utilizzati

LB PP W  F  40
Ligabonari

sia per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro e le condizioni di competitività delle imprese, ma in primo luogo, anche per incrementi di reddito dei lavoratori derivanti da risparmi assicurativi.

In sintesi si ritiene necessario incrementare i benefici premiali nei confronti delle aziende virtuose e che stanno sostenendo costi più alti delle altre per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le parti quindi s'impegnano a svolgere nel secondo trimestre del 2013, ciascuno per la parte che compete le seguenti azioni:

1. richiedere la Convocazione e attivare un tavolo congiunto con Inail per trovare percorsi al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra;
2. aprire una discussione sul sistema della rivalsa applicata dallo stesso istituto che comporta per le aziende un onere aggiuntivo con la sottoscrizione di polizze RCO;
3. sensibilizzare le proprie basi associative per condividere l'attività;
4. attivare i propri livelli regionali al fine di supportare l'iniziativa sopra esposta;
5. valutare e mettere in atto iniziative congiunte per sostenere l'iniziativa;
6. mantenere aperto un tavolo di coordinamento per condividere ogni azione operativa.

LA PP

giul' FL
W

FL
FL
W
diagonal
41

AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

Per gli operai con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 90,00, di cui euro 36,00 a decorrere dal 01.11.2013, euro 27,00, a decorrere dal 01.11.2014 ed euro 27,00 a decorrere dal 01.11. 2015.

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

livelli	Minimi in vigore	Aumento totale	Aumento 01.11.2013	Aumento 01.11.2014	Aumento 01.11.2015	parametri
7	1.605,96	180,00	72,00	54,00	54,00	200
6	1.445,36	162,00	64,80	48,60	48,60	180
5	1.204,48	135,00	54,00	40,50	40,50	150
4	1.124,17	126,00	50,40	37,80	37,80	140
3	1.043,88	117,00	46,80	35,10	35,10	130
2	939,49	105,30	42,12	31,59	31,59	117
1	802,99	90,00	36,00	27,00	27,00	100

Handwritten signatures and initials are present below the table:

- Top center: *eli*
- Top right: *FP*
- Middle left: *AB* and *PP*
- Middle center: *W*
- Bottom right: *FR*, *AB*, *FP*, *diagonal*, *diagonal*
- Bottom center: *AB*