

**ACCORDO REGIONALE  
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO  
DELLA CAMPANIA**

Napoli, 10 Settembre 2010

tra

ANIEM CAMPANIA rappresentata dal Vice Presidente Giuseppe Nicoletta

ANIER CAMPANIA rappresentata dal Presidente Nazionale Diego Coscia

e

FeNEAL - UIL rappresentata da *Andrea Lanzetta, Segretario Generale  
Campania*

FILCA - CISL rappresentata da *Giovanni D'Ambrosio, Segretario Generale  
Campania*

FILLEA - CGIL rappresentata da *Giovanni Sannino Segretario Generale  
Campania*

Viene stipulato il presente accordo Collettivo regionale integrativo al C.C.N.L ANIEM del 10 Maggio 2010 a valere per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili e affini della Regione Campania.

The image shows four handwritten signatures in blue ink. The first signature is a stylized 'G' followed by a flourish. The second is a stylized 'P' followed by a flourish. The third is a stylized 'A' followed by a flourish. The fourth is a stylized 'G' followed by a flourish. These signatures are positioned below the text of the agreement.

## Premessa

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

Le parti si impegnano ad avviare un confronto con la pubblica amministrazione, gli enti locali e il sistema del credito, per lo sblocco dei pagamenti, per la certificazione dei crediti vantati dalle imprese e per una ripresa dei rapporti normali con il sistema del credito.

Il ritardo dei pagamenti resta una delle principali cause della crisi del settore unitamente alle difficoltà di accesso al credito.

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

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

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

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

Fino a questo momento le relazioni fra le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie, sono state limitate e discontinue contribuendo a determinare non positivi processi di crescita del settore.

La sottoscrizione del presente accordo rappresenta concretamente la volontà comune, delle parti sociali a stabilire corrette e robuste relazioni sindacali e contrattuali a livello regionale Campania.

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

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

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

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

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



più alti rispetto alla media delle offerte presentate;

- incentivare la formazione continua delle maestranze con l'adesione delle imprese ai fondi interprofessionali di riferimento;
- appoggiare idonee politiche dell'accoglienza nei confronti dei lavoratori stranieri che operano nel comparto edile, individuando percorsi mirati di formazione per gli immigrati attraverso primo ingresso, alfabetizzazione, sicurezza e professionalizzazione;
- favorire la cultura della prevenzione e della sicurezza mettendo a disposizione dei lavoratori e delle imprese un sistema di relazioni professionali atte a fornire servizi di assistenza sanitaria previsti dalle leggi e assistenza sanitaria individuale;
- rafforzare la formazione continua, quella di primo ingresso e dell'apprendistato;
- rafforzare l'utilizzo delle 16 ore prima ottimizzando i costi di sostegno;
- promuovere le prestazioni fornite dalla Edilcassa/Cassa Edile e degli altri Enti previsti dalla bilateralità (Scuola Edile, CPT) in linea con le reali esigenze dei lavoratori e delle imprese del settore.

## 1. SISTEMA DI INFORMAZIONI

Considerato che il settore delle costruzioni ha un'enorme rilevanza per l'economia regionale, saranno attivate azioni congiunte atte a migliorare le condizioni di lavoro nel settore delle costruzioni e, nel contempo, avviate azioni tese ad affrontare e sostenere le giuste esigenze delle imprese del settore.

In particolare:

- si effettueranno incontri periodici trimestrali per esaminare i molteplici problemi del settore delle costruzioni riguardanti lo stato, le prospettive e le scelte produttive determinate dalla Regione Campania;
- al fine di combattere il lavoro nero ed il lavoro sommerso, si opererà per istituire un osservatorio regionale del mercato del lavoro, affinché attraverso riscontri incrociati con gli Enti Previdenziali INPS, INAIL, il sistema delle Camere di Commercio, ed altri organi di controllo, venga realizzata un'ampia conoscenza del settore;
- saranno elaborate e realizzate soluzioni comuni per il mantenimento, lo sviluppo e la qualificazione professionale di nuove forze lavorative;

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

Particolare attenzione sarà dedicata al problema della disoccupazione per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro attraverso appositi corsi di formazione per apprendisti, nuovi assunti e cambio di qualifica professionale, disoccupati e tutti i lavoratori e lavoratrici che godono di ammortizzatori sociali in deroga.

## 2. SISTEMA BILATERALE – FORMAZIONE – SICUREZZA – BLEN.IT

### ENTI BILATERALI

Le parti nel riconfermare il comune obiettivo della valorizzazione e del pieno sviluppo dell'attività degli Enti Bilaterali (Edilcassa/ Cassa Edile, Scuola Edile, CPT)

Si impegnano:

- a) a dare concreta attuazione a quanto previsto dagli accordi nazionali e dal contratto collettivo nazionale con l'obiettivo prioritario di garantire il pieno

coinvolgimento di tutte le parti sociali nel governo del sistema bilaterale garantendone l'unitarietà auspicata dalle stesse;

- b) ad intraprendere tutte le iniziative occorrenti per definire la presenza delle Associazioni datoriali, firmatarie del presente contratto, con rappresentanza paritaria, nella gestione degli Enti Bilaterali già costituiti;

### Dichiarazione a Verbale

Le parti si impegnano, fin d'ora, a chiedere all'attuale sistema Casse Edili di riconoscere l'applicazione di tutti i contratti nazionali e territoriali vigenti del settore. Prevedendo sin dalla sottoscrizione dell'intesa di cui sopra, ovvero il riconoscimento della reciprocità e della pari rappresentanza nel sistema bilaterale già costituito, l'applicazione delle norme e i disposti di seguito riportati previa verifica in sede territoriale e compatibilmente al sistema bilaterale di riferimento.

### **FORMAZIONE PROFESSIONALE/ADDESTRAMENTO**

- a) Le parti condividono la necessità di qualificare la mano d'opera giovanile, favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro e privilegiandone la formazione professionale.
- b) Le imprese si impegnano ad operare in collegamento con l'Ente di formazione facilitare l'inserimento dei lavoratori nel settore delle costruzioni
- c) Le imprese potranno avvalersi delle strutture dell'Ente di formazione per qualificare la mano d'opera comune o convertire la stessa attraverso un sistema di formazione e lavoro.
1. Si conviene altresì di poter utilizzare le 150 ore di diritto allo studio per corsi di formazione e riqualificazione organizzati dall'Ente di formazione che consentono il rilascio di attestati o diploma da parte delle autorità pubbliche ( Regione, province, U E etc.)
2. Le parti convengono, infine, che alle imprese che assumeranno lavoratori formati dal sistema delle Scuole Edili, sarà riconosciuto uno sgravio, per ogni singolo lavoratore assunto, del contributo previsto per il sistema Enti le cui modalità saranno determinate a livello territoriale.

### **BLEN.IT**

Le parti convengono di sviluppare tutte le azioni propedeutiche parallele alla sperimentazione per attivare quanto previsto dal CCNL in materia così come definito dagli accordi nazionali partecipando alla sperimentazione di BLEN .IT

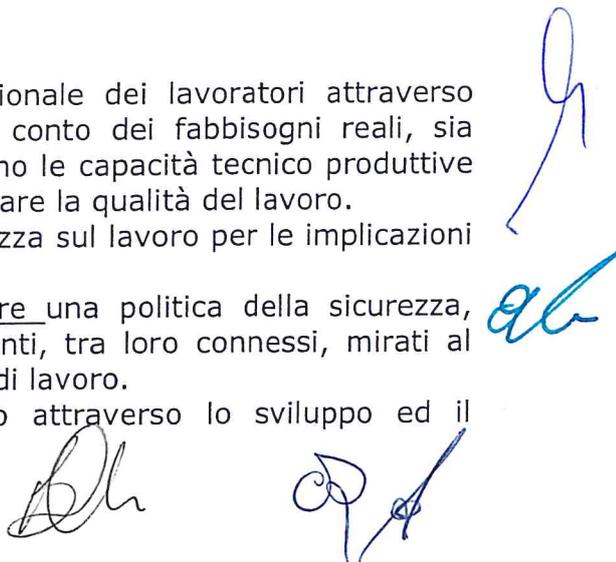
### **QUALIFICAZIONE E SICUREZZA**

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

Si ribadisce, altresì, il carattere prioritario della sicurezza sul lavoro per le implicazioni sociali e produttive connesse.

Le parti ritengono, pertanto, necessario attivare una politica della sicurezza, attraverso la realizzazione di un sistema di interventi, tra loro connessi, mirati al miglioramento della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro.

Tale sistema integrato della sicurezza è realizzato attraverso lo sviluppo ed il



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

E' opportuno creare le migliori condizioni per la diffusione sul territorio della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

## **RAPPRESENTANTE TERRITORIALE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto integrativo le parti si impegnano a costituire un tavolo regionale di confronto per uniformare le caratteristiche e le mansioni dei RLST al D. Lgs. 81/08 e successive norme in materia.

## **IGIENE e AMBIENTE DI LAVORO ANTINFORTUNISTICA E MALATTIE PROFESSIONALI**

Le parti si impegnano ad una puntuale applicazione delle norme previste dal CCNL e dalle leggi e norme vigenti in materia.

In particolare:

1. Nel rispetto delle norme antinfortunistiche le imprese garantiranno ai lavoratori indumenti protettivi di uso personale, a seconda delle singole lavorazioni e delle stagioni.
2. Le imprese, contestualmente all'inizio dei lavori, provvederanno alla installazione nei cantieri di un locale ad uso spogliatoio e refettorio.
3. I lavoratori edili addetti a lavorazioni all'interno di stabilimenti industriali, effettueranno le visite sanitarie periodiche compatibilmente con quelle previste per i lavoratori degli stessi stabilimenti.
4. Per i trasferisti le imprese garantiranno pernottamenti in alberghi, foresterie e/o adeguati dormitori in cantieri e relativo vitto.

## **NORME PREMIALI**

Premesso che è necessaria una uniformità di formule, metodi e modalità per l'applicazione delle norme di premialità le parti, condividendo l'obiettivo, si impegnano a riprendere il confronto entro i prossimi tre mesi nella comune consapevolezza che le premialità possono assumere grande efficacia e valore sui temi della regolarità contributiva e retributiva, della formazione, della sicurezza dell'occupazione territoriale.

## **QUOTE SINDACALI E DI ADESIONE CONTRATTUALE**

Le parti decidono di assumere come contribuzione i valori previgenti/rinnovati nei singoli territori provinciali.

## **CONTRIBUZIONE ENTI BILATERALI.**

Le parti decidono di assumere come contribuzione i valori previgenti/rinnovati nei singoli territori provinciali.

## **3 . DIRITTI CONTRATTUALI**

## **CONGEDO PARENTALE" E AGEVOLAZIONI PER LAVORATORI NON COMUNITARI**

Il settore delle costruzioni registra un incremento progressivo della presenza di lavoratori stranieri, tra regolari e irregolari. In alcune aree del Paese si è determinato il sorpasso della manodopera immigrata su quella autoctona; pertanto, la responsabilità e l'impegno sui temi dell'immigrazione appaiono maggiori e preminenti per le parti sociali.

Per quanto sopra premesso e condiviso, le parti costituite convengono di definire politiche contrattuali che favoriscano la piena inclusione e parità di diritto nel mondo del lavoro di lavoratori stranieri le cui prestazione rimarranno a carico dell'ente bilaterale di settore:

1. Definizione di un format per i corsi di formazione/ informazione preventivi all'assunzione, formazione continua, in cui sia previsto un pacchetto di ore retribuite consistente per l'alfabetizzazione e che veda tra i formatori la presenza di un "mediatore culturale"
2. Istituzione di una nuova prestazione Cassa Edile/ Edilcassa per il rimborso delle spese del rinnovo del permesso di soggiorno da definire territorialmente
3. L'aumento di tre giorni del "congedo parentale" per eventi e cause particolari, previsti dall'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n.53, con il diritto ad ulteriori due giorni di permesso non retribuito o comunque retribuito dagli enti bilaterali di settore.
4. Riconoscimento di un contributo pari ad una giornata di lavoro per rinnovare il permesso di soggiorno.
5. Ribadire le modalità di godimento delle ferie in 4 settimane, come previsto anche nel CCNL per dare la possibilità ai lavoratori immigrati di raggiungere il proprio paese di origine.
6. Definire, attraverso la Cassa Edile/ Edilcassa e con il sistema bancario, un servizio che aiuti i lavoratori per le rimesse dei propri risparmi alle famiglie nei paesi di origine.

## **POLITICHE DI GENERE**

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

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

1. Osservatori per le Pari opportunità: istituire, dove possibile, nelle grandi imprese, degli Osservatori per le Pari opportunità, ai sensi della legge 125.
2. Codice Etico e lotta alle discriminazioni: predisporre, dove possibile, Codici Etici contro il mobbing, violenze e discriminazioni di ogni tipo, comprese quelle salariali.
3. Part-Time : intervenire e regolamentare maggiormente l'uso del part-time, non lasciandolo alla sola impresa per un uso unilaterale. In particolare prevedere la possibilità di chiedere il part-time per le attività di cantiere e di ufficio nei periodi di allattamento con opzione di ritorno al precedente regime di orario di lavoro.
4. Maternità cat. Impiegati: per le maternità a rischio, obbligatoria e volontaria, prevedere il riconoscimento dei relativi periodi ai fini dello scatto di anzianità.
5. Ambiente di lavoro: attrezzare in cantieri e uffici i servizi socio-sanitari tenendo

- conto delle specificità di genere.
6. Sicurezza e malattie professionali: per le lavoratrici impegnate ed esposte all'uso di materiali solventi e similari, specie nel settore dei Beni Culturali, prevedere periodici e sistematici monitoraggi sullo stato di salute, con particolare riguardo ai rischi collegati alla maternità specie in gravidanza e sugli alloggiamenti delle lavoratrici (da tradurre opportunamente, se è il caso, in prestazione mutualizzata).  
Per rafforzare la richiesta prevedere l'elencazione delle patologie insorgenti.
  7. Formazione: interventi sulla formazione per le donne, attraverso l'attività delle Scuole Edili, sia al rientro da periodi di pausa dal lavoro (leggi maternità), come elemento necessario al fine di un pieno reinserimenti, sia come strumento di crescita professionale (leggi progressione di carriera), formazione continua.
  8. Maternità ed infanzia: prevedere un contributo a lavoratrici per utilizzo asilo nido.

## LAVORO IRREGOLARE

Preso atto della diffusione del fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare, che provoca insostenibili distorsioni sul mercato del lavoro ed è causa di concorrenza sleale, si conviene sulla necessità di realizzare una serie di iniziative finalizzate a contrastare tale pratica, con particolare riferimento alle pubbliche amministrazioni e a tutte le stazioni appaltanti anche attraverso un'azione protocollare.

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

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

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

## SUBAPPALTO

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

Le parti sono concordi a promuovere ogni incontro necessario per il raggiungimento delle finalità espresse.

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

I contenuti di tale comunicazione sono:

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

- il numero e le qualifiche dei lavoratori impiegati nei lavori affidati in subappalto.

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

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

## **ORARIO DI LAVORO**

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

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

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

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

A tal fine saranno verificate le compatibilità in tema di:

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

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

## **SOSPENSIONE E RIDUZIONE DEL LAVORO**

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

## **FERIE**

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

- due settimane a "cavallo" del Ferragosto;
- una settimana in occasione del Natale;
- la quarta settimana sarà goduta nell'arco dell'anno, a richiesta del lavoratore e tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

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

### **Anzianità Professionale Edile (APEO) e Diritti Sindacali**

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

Le parti decidono di assumere come contribuzione i valori previgenti/ rinnovati nei singoli territori provinciali.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA**

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

## **4 - SALARIO ACCESSORI**

### **MENSA**

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

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

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

Il costo del pasto è suddiviso in misura percentuale pari ad un quarto a carico dei lavoratori e tre quarti a carico del datore di lavoro.

### **INDENNITA' DI TRASPORTO E DI MANCATA MENSA**

Si assumono come valore quello esistente al momento nelle varie province.

### **TRASFERTA**

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali del comune nel quale è ubicato il cantiere, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui ai relativi articoli del CCNL, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

### **INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI E DISAGIATI**

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno



corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto elencate da computarsi sugli elementi della retribuzione e per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:

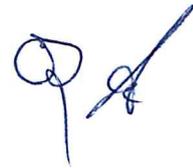
GRUPPO A - Lavori vari

Si conviene di corrispondere una particolare indennità pari al 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione e per le ore di effettivo disagio a quei lavoratori sottoposti alle seguenti condizioni di lavoro, fermo restando la puntuale applicazione delle norme sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro:

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

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

Le parti concordano, altresì, che qualora gli accordi locali di altri contratti integrativi territoriali, dovessero trovare intese in valori diversi da quanto concordato nel presente accordo, gli stessi avranno efficacia di riallineamento, sia in aumento che in diminuzione.



## 5 - SALARIO

Premesso che:

- le Parti firmatarie, aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti, in virtù dell'accordo nazionale del 12/05/ 2010, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, l'elemento variabile della retribuzione da calcolarsi sui minimi in vigore al 1° gennaio 2010;
- con decorrenza 1° luglio 2011, a seguito del suddetto accordo nazionale, l'elemento economico territoriale è conglobato di fatto nell'Indennità Territoriale di Settore;
- l'elemento variabile della retribuzione, da concordare in sede regionale quale premio variabile, nel tenere conto dell'andamento congiunturale del settore, è 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 raffronto dei parametri territoriali, su base triennale, sarà effettuata con la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente;
- ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno;
- ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati;
- ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno. Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati;

le parti sociali regionali della Campania , aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti, concordano, ferme restando le regole generali di cui sopra, che l'erogazione dell'EVR avverrà in quote mensili al personale in forza negli importi così come da tabelle di seguito riportata:

| LIVELLO | EVR dal 1/01/2012 |
|---------|-------------------|
| 7       | 60,1              |
| 6       | 53,33             |
| 5       | 44,43             |
| 4       | 41,16             |
| 3       | 38,49             |
| 2       | 34,02             |
| 1       | 29,74             |

Ai lavoratori che cessano, o che hanno cessato, il rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, verrà riconosciuta la differenza dell'EVR in sede di conguaglio alla chiusura del rapporto di lavoro.

Concordano, altresì, che qualora gli accordi locali di altri contratti integrativi territoriali, dovessero trovare intese diverse da quanto concordato nel presente accordo, gli stessi avranno efficacia di riallineamento

## 6 DISPOSIZIONI FINALI

### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo regionale decorre dal 01/01/ 2011 ed ha validità triennale e in ogni caso, se successiva, fino al rinnovo del prossimo integrativo Regionale

### ESTENSIONE CONTRATTUALE

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

*Le parti concordano di adeguare, alle eventuali modifiche legislative, nazionali e regionali, che dovessero intercorrere nel corso della sua validità, l'articolato interessato del presente accordo*

Letto, firmato e sottoscritto.

ANIEM - CONFIMI



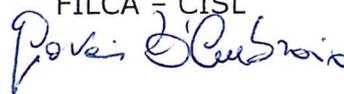
ANIER - CONFIMI



FeNEAL - UIL



FILCA - CISL



FILLEA - CGIL

