

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 28 ottobre 2013

Validità: 01.11.2013 - 31.12.2015

[Parti](#) : Aniem, Anier - Confimi Impresa e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

[Settori](#) : Edilizia, Edili ed affini, P.M.I.

Fonte: filcacisl.it

Sommario:

Sistema di concertazione e di informazione

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

Premessa

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello

Art. 2 - Periodo di prova

Art. 5 - Orario di lavoro

Art. 12 - Elemento Variabile della Retribuzione

Art. 47 - Elemento Variabile Della Retribuzione

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

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Impiegati

Art. 44 - Orario di lavoro

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

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

Art. 54 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Art. 77 - Classificazione dei lavoratori Art. 81 - Maternità, paternità, pari opportunità

Art. 94 - Disciplina dell'apprendistato

Disciplina generale

Disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Prestazioni aggiuntive riconosciute in favore degli apprendisti

Dichiarazione a verbale

Allegato n. ... Piano Formativo Individuale

Art. 95 - Contratto di inserimento

Art. 96 - Contratto a termine

Art. 97 - Somministrazione di lavoro

Art.... - Rapporti in azienda

Art. 110 - Estensioni di contratti stipulati con altre associazioni

Art. 113 - Decorrenza e durata

Protocollo sugli Enti Bilaterali

Anzianità professionale edile

Protocollo sul costo del lavoro

Allegato b) Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio

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 Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, si è convenuto quanto segue per il rinnovo del [CCNL 12 maggio 2010](#) per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini.

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 CCNL 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 RSU 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 unita produttive,
- altre materie di comune interesse.

Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

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.

[...]

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.

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 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 CCNL, 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 RSU 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 RSU, 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 CCNL.

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.

[...]

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 CCNL, 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 RSU 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 RSU deve essere effettuata 15 giorni prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in subappalto e comunque prima dell'inizio medesimo.

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 CCNL, 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) È compito della RSU 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.

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'[art. 5](#) del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà 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 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 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 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](#)

Art. 54 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all' [art. 44](#) del presente contratto. [...] Il lavoro straordinario è ammesso secondo quanto previsto dalle norme di legge.

...

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](#)

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 CCNL.

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](#).

[...]

d) Congedi sperimentali per i padri lavoratori

[...]

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.

[...]

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.

[...]

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

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 [CCNL 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.

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 09.04.2008, 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.

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.

[...]

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall' [art. 5](#) del vigente CCNL

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

[art. 44](#)

[...]

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.

Art. 95 - Contratto 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

Art. 96 - Contratto a termine

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1, comma 1, [d.lgs. 368/2001](#) e s.m.i.)

Il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

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

[...]

4) 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](#).

[...]

Il ricorso ai contratti a termine per le ragioni causali sopra indicate e per quelle senza causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'[art. 97](#), 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

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.

[...]

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, il Collegio e/o Sezione edile aderente alle Associazioni Nazionali stipulanti fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

[...]

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:

[...]

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.

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.

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;
- [...]
- 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;
- [...]

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 d intervento, anche attraverso soluzioni provvisorie che garantiscano l'attivazione delle disposizioni contrattuali e l'erogazione dei servizi e delle prestazioni previsti 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 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.

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 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 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.