

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER IL SETTORE EDILE  
ARTIGIANO E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE**

*Forlì - Cesena, 28 dicembre 2006*

Norme integrative del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1 ottobre 2004, per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane, delle piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica che operano nel settore delle costruzioni edili ed attività affini della Provincia di Forlì-Cesena .

CONSIDERATO

che in data 1° ottobre 2004 è stato stipulato il nuovo CCNL per dipendenti del settore edile e affini.

VISTO

- l'art. 42 - Accordi locali dello stesso CCNL;
- gli accordi nazionali del 14 Aprile 1997, del 18 Dicembre 1998 e del 24 Aprile 2002;
- l'intesa contrattuale regionale del 13 Maggio 1999 e del 23 Dicembre 2002;
- il Contratto Integrativo Provinciale del 18-02-2003;
- le intese di tipo economico intervenute nei mesi scorsi.

TRA

le Associazioni Artigiane:

**CNA Costruzioni della Provincia di Forlì-Cesena** rappresentate dal sig. Ceccarelli Fausto, assistito Barilari Luigi e Matteucci Alberto;

**CONFARTIGIANATO Forlì** rappresentata dal sig. Biserni Rinaldo, assistito dal sig. Fabbri Gaddo

**CONFARTIGIANATO Cesena** rappresentata dal sig. Valter Baraghini, assistito dal sig. Placuzzi Giampiero.

E

le Organizzazioni Sindacali:

**FeNEAL UIL Forlì** rappresentata dal sig. Rossi Angelo

**FeNEAL UIL Cesena** rappresentata dal sig. Meglio Giuseppe;

**FILCA CISL Forlì-Cesena** rappresentata dai sigg. Treossi Vanis e Bassini Carlo;

**FILLEA CGIL di Forlì** rappresentata dal sig. Tassinari Alberto;

**FILLEA CGIL di Cesena** rappresentata dal sig. Domenichini Giorgio.

## PREMESSO CHE LE PARTI

concordando nel sostenere che:

- nel settore delle costruzioni il fattore "risorse umane" sia fondamentale e strategico per contrastare la tendenza alla crescita del lavoro precario, irregolare e poco sicuro;
- oggi, ragionare sulla qualità delle risorse umane nel settore delle costruzioni significa, innanzitutto, ragionare sui flussi di ingresso e di uscita dal settore e sui presidi destinati al mestiere;
- che vadano ripensate le scuole professionali edili come agenzie formative, per giungere a risultati soddisfacenti; diviene, pertanto, indispensabile, a fronte di un loro coinvolgimento compiuto, una gestione unitaria dell'intero ciclo dei servizi per l'impiego, dall'orientamento alla formazione, alla riqualificazione, alla selezione ed all'inserimento lavorativo.

**Le parti inoltre concordano nel perseguire i seguenti obiettivi:**

- Sviluppo di un modello che valorizzi la dimensione regionale del settore artigiano e della Piccola e Media Impresa;
- Qualificazione delle risorse umane impegnate negli organismi bilaterali di settore;
- Sviluppo di reti locali individuando nella dimensione territoriale e nel raccordo intersettoriale la chiave di accesso a finanziamenti pubblici per formazione e politiche urbane;
- Transizione verso un modello operativo di agenzie formative, a partire dalla sperimentazione di meccanismi di interazione con la gestione del mercato del lavoro.
- Istituzione di un sistema premiale per le Aziende che favoriscono la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di formazione professionali in orario di lavoro, nonché la definizione di un sistema in grado di riconoscere la professionalità ai lavoratori che la acquisiscono mediante la formazione.
- Azione per la definizione ed il conseguimento di un sistema unitario degli Enti Bilaterali nel nostro territorio.

Il presente accordo assorbe e sostituisce i Contratti Collettivi Integrativi Provinciali precedenti, che pertanto cessano di avere vigore.

La premessa è parte integrante del presente accordo.

**Si conviene quanto segue:**

## Articolo 1

### **SISTEMA DI INFORMAZIONE**

Le parti nell'intento di dare ulteriore impulso ai rapporti interassociativi, nel rispetto delle reciproche autonomie, assumono l'impegno di adoperarsi per rendere effettiva l'applicazione di quanto previsto nel CCNL del 1° ottobre 2004 sotto il titolo "Sistema di concertazione e di informazione".

In questo ambito, fermo restando l'autonomia decisionale delle parti e dell'impresa, le Organizzazioni Sindacali, al fine di una più completa informazione, possono richiedere tramite le Associazioni Artigiane, incontri per singole imprese significative per numero di addetti e specializzazione settoriale.

Di norma, semestralmente, o su iniziativa di una delle parti, le Associazioni imprenditoriali Artigiane forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, nel corso di appositi incontri, informazioni globali e specifiche riguardanti le prospettive e gli indirizzi produttivi, le ristrutturazioni e le riconversioni della produzione, i programmi delle nuove iniziative, le loro caratteristiche e le localizzazioni. In tali incontri verranno esaminate le implicazioni di tali iniziative sulla mobilità dei lavoratori e sui livelli occupazionali.

## Articolo 2

### **AZIONI PER FAVORIRE L'ACCOGLIENZA E L'INTEGRAZIONE**

Le parti ritengono essenziale sviluppare in sinergia con la Provincia di Forlì-Cesena ed i Comuni del territorio politiche tese a favorire la soluzione dei problemi abitativi legati alla mobilità dei lavoratori, non residenti, nazionali e stranieri, fortemente presenti nei cantieri della provincia di Forlì-Cesena. In questo ambito le parti concordano:

- di sostenere i progetti presentati dalle imprese anche tramite le Associazioni imprenditoriali nell'ambito dei programmi di intervento previsti per la promozione della realizzazione di servizi abitativi e alloggi da utilizzare in affitto a prezzi calmierati;
- che sia opportuno sostenere la promozione di progetti di agenzie per l'affitto predisposte dagli enti pubblici; in quest'ambito le parti ritengono possibile anche la partecipazione dei propri enti bilaterali.

## Articolo 3

### **COTTIMO E SUBAPPALTO**

E' fatto divieto assoluto di effettuare lavorazioni a cottimo.

Le imprese artigiane, le piccole imprese industriali ed i consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica, hanno l'obbligo di eseguire prevalentemente il lavoro con le proprie maestranze, retribuite a norma del vigente CCNL e CCPL di Forlì - Cesena, nonché regolarmente iscritte a Libro Paga.

Dette imprese potranno avvalersi del subappalto per lavori particolari, complementari e/o specializzati.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, se ne elencano alcune fattispecie: lavori di carpenteria in legno e ferro; lavori per l'esecuzione di intonaci; lavori per la posa in opera di pavimenti e rivestimenti; lavori per posa in opera di pavimentazioni esterne; lavori di tinteggiatura e verniciatura; lavori di impermeabilizzazione e

coibentazione; movimento terra e scavi; opere di fognatura e sottoservizi; pavimentazioni stradali.

Nel subappalto possono intervenire ditte specializzate, purché non siano in contrasto con il dispositivo delle norme delle leggi vigenti e del CCNL.

L'impresa dovrà dare comunicazione scritta alla Cassa Edile ed agli RLST dell'affidamento in subappalto prima dell'inizio dei lavori.

Per l'esecuzione di ognuna delle lavorazioni appaltate e per ogni singolo cantiere, avrà luogo un solo contratto.

A questo proposito si chiarisce che la suddivisione dell'esecuzione delle lavorazioni tra aziende associate ai Consorzi artigiani non è considerato subappalto in conformità a quanto previsto dalle vigenti leggi e regolamenti in materia.

#### Articolo 4

### INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO DI PRODUZIONE

A decorrere dall'1/11/2006 il 50% dell'E.E.T. in essere al 31/10/2006 confluirà nell'indennità territoriale di settore per gli operai e nel premio di produzione per gli impiegati previsti dal CCNL del 27/5/1995 i cui importi erano già stati congelati.

Il restante 50% dell'E.E.T. in essere al 31/10/2006 seguirà lo stesso percorso a far data dal 1° agosto 2007.

Nelle sottostanti tabelle sono riportati i nuovi importi e quelli in vigore al 31 ottobre 2006.

|           |                          | Impiegati  |           |           |
|-----------|--------------------------|------------|-----------|-----------|
|           |                          | 31/10/2006 | 1/11/2006 | 1/08/2007 |
| Livello 7 | 1^ cat. Super            | € 156,17   | € 228,36  | € 300,55  |
| Livello 6 | 1^ cat.                  | € 144,82   | € 207,86  | € 270,90  |
| Livello 5 | 2^ cat. A                | € 122,42   | € 174,94  | € 227,45  |
| Livello 4 | 2^ cat. B (Ass. tecnico) | € 107,72   | € 156,36  | € 204,99  |
| Livello 3 | 3^ cat.                  | € 97,60    | € 143,09  | € 188,57  |
| Livello 2 | 4^ cat.                  | € 89,23    | € 129,41  | € 169,60  |
| Livello 1 | primo impiego            | € 79,23    | € 114,45  | € 149,67  |

|                |                              | Operai – Importi orari |           |           |
|----------------|------------------------------|------------------------|-----------|-----------|
|                |                              | 31/10/2006             | 1/11/2006 | 1/08/2007 |
| Livello 4      | Specializzato Super          | € 0,67187              | € 0,95300 | € 1,23413 |
| Livello 3      | Specializzato                | € 0,64035              | € 0,90326 | € 1,16619 |
| Muratore di 1^ |                              | € 0,61041              | € 0,85802 | € 1,10562 |
| Livello 2      | Muratore di 2^ - Qualificato | € 0,58047              | € 0,81276 | € 1,04504 |
| Livello 1      | Comune                       | € 0,51572              | € 0,71930 | € 0,92289 |

|                |                              | Operai – Importi mensili |           |           |
|----------------|------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|
|                |                              | 31/10/2006               | 1/11/2006 | 1/08/2007 |
| Livello 4      | Specializzato Super          | € 116,23                 | € 164,87  | € 213,50  |
| Livello 3      | Specializzato                | € 110,78                 | € 156,26  | € 201,75  |
| Muratore di 1^ |                              | € 105,60                 | € 148,44  | € 191,27  |
| Livello 2      | Muratore di 2^ - Qualificato | € 100,42                 | € 140,61  | € 180,79  |
| Livello 1      | Comune                       | € 89,22                  | € 124,44  | € 159,66  |

Articolo 5

**ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE (EET)**

Il valore dell'elemento economico territoriale, istituito a decorrere dall'1/01/2000, in coerenza con i parametri previsti dal protocollo del 23/7/1993, compresi quelli temporali, e le intese nazionali di settore in materia, viene incrementato complessivamente a regime dell'7% calcolato sulla paga base all'1/03/2006.

Le parti convengono di erogare la suddetta percentuale in due tranches di percentuale pari al 3,5%, calcolate sui minimi di paga base e di stipendio in vigore al 1° marzo 2006, con decorrenza 1° novembre 2006 e 1° agosto 2007.

Gli indici da prendere a riferimento per il raggiungimento del Premio di risultato, saranno quelli previsti dall'accordo nazionale.

La determinazione annuale del valore dell'elemento economico territoriale sarà effettuata in uno specifico incontro fra le parti, da effettuarsi entro il mese di dicembre, raffrontando l'andamento del settore e dei suoi risultati del periodo 1° ottobre - 30 settembre immediatamente precedente e quelli del periodo 1° ottobre 2004 - 30 settembre 2005, che viene individuato quale periodo fisso di riferimento per la durata del presente contratto.

Le parti, all'atto della verifica annuale, potranno individuare altri indicatori o sostituire quelli stabiliti.

Il predetto Elemento, la cui erogazione sarà mensile, deve essere corrisposto sugli istituti contrattuali della gratifica natalizia, delle mensilità aggiuntive e del TFR.

Gli importi, definiti in via presuntiva ed erogati quale anticipo dell'elemento economico territoriale, sono indicati nelle tabelle che seguono.

|           |                              | Impiegati                |           |           |
|-----------|------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|
|           |                              | 31/10/2006               | 1/11/2006 | 1/08/2007 |
| Livello 7 | 1^ cat. Super                | € 144,38                 | € 114,36  | € 84,33   |
| Livello 6 | 1^ cat.                      | € 126,08                 | € 99,89   | € 73,70   |
| Livello 5 | 2^ cat. A                    | € 105,03                 | € 83,21   | € 61,40   |
| Livello 4 | 2^ cat. B (Ass. tecnico)     | € 97,27                  | € 77,07   | € 56,87   |
| Livello 3 | 3^ cat.                      | € 90,97                  | € 72,08   | € 53,18   |
| Livello 2 | 4^ cat.                      | € 80,37                  | € 63,68   | € 47,00   |
| Livello 1 | primo impiego                | € 70,44                  | € 55,79   | € 41,14   |
|           |                              | Operai - Importi orari   |           |           |
|           |                              | 31/10/2006               | 1/11/2006 | 1/08/2007 |
| Livello 4 | Specializzato Super          | € 0,56226                | € 0,44548 | € 0,32871 |
| Livello 3 | Specializzato                | € 0,52584                | € 0,41662 | € 0,30741 |
|           | Muratore di 1^               | € 0,49521                | € 0,39237 | € 0,28953 |
| Livello 2 | Muratore di 2^ - Qualificato | € 0,46457                | € 0,36811 | € 0,27165 |
| Livello 1 | Comune                       | € 0,40717                | € 0,32248 | € 0,23780 |
|           |                              | Operai - Importo Mensile |           |           |
|           |                              | 31/10/2006               | 1/11/2006 | 1/08/2007 |
| Livello 4 | Specializzato Super          | € 97,27                  | € 77,07   | € 56,87   |
| Livello 3 | Specializzato                | € 90,97                  | € 72,08   | € 53,18   |
|           | Muratore di 1^               | € 85,67                  | € 67,88   | € 50,09   |
| Livello 2 | Muratore di 2^ - Qualificato | € 80,37                  | € 63,68   | € 47,00   |
| Livello 1 | Comune                       | € 70,44                  | € 55,79   | € 41,14   |

Le parti confermano che verrà decontribuita una cifra di salario pari al tetto massimo di decontribuzione in vigore alla data odierna, anche se l'EET erogato fino alla data del 31 ottobre 2006 confluirà in due tranches negli elementi retributivi di cui al precedente art. 4.

## Articolo 6

### **MURATORE DI PRIMA CATEGORIA CAPO CANTIERE E CAPO SQUADRA**

#### MURATORE DI PRIMA CATEGORIA

La categoria di muratore di prima, come intermedia fra l'operaio qualificato e l'operaio specializzato, viene confermata.

A tale categoria appartengono quei muratori capaci di eseguire almeno uno dei lavori attribuiti, per contratto nazionale, all'operaio specializzato.

La retribuzione del muratore di prima categoria è determinata maggiorando tutti gli elementi della paga dell'operaio qualificato di 2° livello, del 50% della differenza del valore tra quelli previsti per il 2° livello stesso e quelli dell'operaio specializzato di 3° livello.

#### CAPO CANTIERE E CAPO SQUADRA

Vengono confermate le figure professionali di Capo Cantiere di 1^ e 2^ categoria e di Capo Squadra Specializzato di 1^ e 2^ categoria.

Le retribuzioni sono determinate come di seguito:

1. Capo cantiere di 1^: retribuzione dell'operaio specializzato più maggiorazione del 20% calcolato su tutti gli elementi di paga;
2. Capo cantiere di 2^: retribuzione dell'operaio specializzato più maggiorazione del 15% calcolato su tutti gli elementi di paga;
3. Capo squadra specializzato: retribuzione dell'operaio specializzato più maggiorazione del 10% calcolato su tutti gli elementi di paga;
4. Capo squadra di 1^: retribuzione dell'operaio di prima categoria più maggiorazione del 10% calcolato su tutti gli elementi di paga;
5. Capo squadra di 2^: retribuzione dell'operaio di 2° livello più maggiorazione del 10% calcolato su tutti gli elementi di paga.

## Articolo 7

### **SCUOLA EDILE ARTIGIANA E DIRITTO ALLO STUDIO**

La domanda di formazione professionale, nel settore delle costruzioni, ha registrato nel corso degli anni recenti un significativo incremento.

Al fine di soddisfare tale domanda, in data 21 luglio 2003, è stata costituita la Scuola Edile Artigiani e P.M.I. di Forlì-Cesena, con i seguenti scopi statutari:

- nel campo della formazione: promozione, organizzazione, attuazione, nel proprio ambito territoriale, di iniziative di orientamento e prima formazione per i giovani che entrano nel settore; iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati, amministrativi, tecnici e quadri, secondo le esigenze del mercato del lavoro;
- nel campo della sicurezza: studio di problemi generali e specifici inerenti la prevenzione degli infortuni, l'igiene del lavoro e in genere il miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte, suggerimenti e promuovendo o partecipando ad idonee iniziative.

In data 19 dicembre 2003, la Scuola Edile Artigiani e P.M.I. di Forlì-Cesena e la C.ED.A.I.I.E.R., hanno costituito la società E.U.Ro. s.r.l. che sta realizzando

l'immobile, nel Comune di Forlimpopoli, nel quale la Scuola Edile Artigiani e P.M.I. di Forlì-Cesena realizzerà i corsi di formazione e aggiornamento e le attività necessarie al conseguimento del suo scopo sociale.

## Articolo 8

### **TRASFERTE**

A decorrere dal 1° dicembre 2006, sono considerati in trasferta i lavoratori che prestano la loro opera in cantieri posti al di fuori del comune ove ha sede l'azienda e distanti più di 12 chilometri, misurati per la via più breve, dalla sede legale dell'azienda e/o eventuali sedi secondarie e centri operativi aventi carattere di stabilità.

#### 1) Indennità di Trasferta

A decorrere dall'1/12/2006 ai lavoratori comandati a prestare la propria opera in trasferta, competerà, oltre al rimborso delle spese di viaggio, una diaria forfetaria per ogni giornata di effettivo lavoro prestato pari a:

- a) € 4,70 in caso di rientro giornaliero;
- b) € 10,00 in caso di rientro settimanale;
- c) € 12,00 in caso di rientro quindicinale;
- d) € 14,50 in caso di rientro mensile.

La predetta indennità con decorrenza 1° giugno 2008 sarà pari a:

- a) € 5,00 in caso di rientro giornaliero;
- b) € 10,40 in caso di rientro settimanale;
- c) € 12,50 in caso di rientro quindicinale;
- d) € 15,00 in caso di rientro mensile.

#### 2) Vitto e Alloggio

Agli operai con rientro giornaliero l'impresa provvederà direttamente a proprie spese al pasto caldo di mezzogiorno, da consumarsi presso strutture interaziendali, mense, ecc. che le parti contraenti dichiarano di privilegiare. In alternativa al trattamento sub. a), l'impresa potrà corrispondere una indennità di trasferta forfetaria onnicomprensiva pari a € 15,49.

Le indennità di trasferta di cui al punto 1) precedente non saranno corrisposte qualora il dipendente si rechi direttamente in cantiere posto a meno di 12 chilometri dalla sua dimora abituale.

In caso di pernottamento, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio, sempreché il trasporto non avvenga con mezzi aziendali, ed a fornire gratuitamente il vitto e l'alloggio.

Per le fattispecie sub. b), c) e d) sopra individuate, qualora l'impresa non fornisca gratuitamente il vitto e l'alloggio ovvero provveda gratuitamente solo al vitto o all'alloggio, dovrà erogare un importo onnicomprensivo delle indennità sopra previste, da concordare preventivamente fra il lavoratore ed il datore di lavoro, in misura forfetaria.

Le parti convengono di privilegiare il rientro periodico qualora la distanza fra il luogo di partenza ed il cantiere comporti un viaggio di durata significativa.

### 3) Spese Viaggio

Qualora il lavoratore utilizzi il proprio mezzo per recarsi sul cantiere, in mancanza del mezzo aziendale, verrà riconosciuto al lavoratore stesso una indennità che dall'1/12/2006 sarà pari ad € 0,23 al chilometro.

Non compete il rimborso delle spese di viaggio nel caso in cui l'impresa provveda con i propri mezzi al trasporto degli operai.

Le parti si incontreranno all'inizio di ogni anno per l'eventuale aggiornamento della predetta indennità chilometrica.

Le parti si danno reciprocamente atto che la regolamentazione delle trasferte di cui trattasi corrisponde al dettato normativo di cui al comma 5 del nuovo art. 48 del T.U.I.R.

Per quanto non espressamente previsto si applicano le norme e le disposizioni di cui all'art. 24 trasferta del CCNL 1° ottobre 2004.

### 4) Conducenti di Automezzi.

Le norme di cui sopra si applicano anche gli autisti assegnati permanentemente a cantieri situati in zona di trasferta.

Qualora gli stessi, dopo aver effettuato i trasporti in cantiere, siano tenuti a rientrare in sede, avranno diritto unicamente al rimborso delle spese vive di vitto e alloggio, debitamente documentate, sostenute per esigenze di orario e di servizio, con esclusione delle indennità previste al punto 1)

### 5) Conducenti Pulmini.

Agli operai in trasferta addetti alla guida di pulmini o mezzi aziendali per trasporto degli operai dalla sede dell'impresa fino al cantiere e ritorno verrà corrisposto, per ogni chilometro di percorrenza, un compenso che dall'1/12/2006 sarà di € 0,077.

### 6) Norme Generali.

- a) Le parti contraenti si danno reciprocamente atto che la regolamentazione delle trasferte di cui trattasi corrisponde al dettato normativo di cui alla vigente disciplina dell'Imposta sui Redditi delle Persone Fisiche.
- b) Restano in vigore e immutate eventuali condizioni più favorevoli.
- c) Il tempo impiegato alla guida o a bordo dell'automezzo (pulmino o altro mezzo), sia per il conducente che per i lavoratori trasportati, per raggiungere il cantiere, non concorre in alcun modo a formare l'orario di lavoro. Questo, relativamente alle sole ore effettuate al di fuori del normale orario di lavoro giornaliero.
- d) Agli operai in trasferta le parti concordano che, ove l'Impresa non metta a disposizione i mezzi necessari al rientro, dovrà essere rimborsato il costo del mezzo pubblico debitamente documentato. L'eventuale utilizzo del mezzo proprio se autorizzato, comporterà il rimborso delle spese secondo la tariffa chilometrica sopra indicato.
- e) Polizza Assicurativa: l'Azienda attiverà in favore degli autisti di camion e degli incaricati alla guida di pulmini e macchine operatrici su strada, una "polizza assicurativa" annuale contro la sospensione o il ritiro, per un massimo di 6 mesi, dalla patente di guida.

- f) In caso di sospensione o ritiro della patente di guida per cause che non comportino il licenziamento del lavoratore, l'Azienda, nell'impossibilità di adibire il dipendente a mansioni diverse, anche dequalificanti, garantirà il mantenimento del rapporto di lavoro, senza corresponsione di retribuzione.

#### Articolo 9

### **INDENNITA' PER I LAVORI DISAGIATI**

A decorrere dall'1/11/06, ai lavoratori normalmente addetti alla stesura dei conglomerati bituminosi e alle impermeabilizzazioni mediante guaine bituminose applicate a caldo e che eseguono tale lavoro per almeno 8 ore giornaliere, in ragione dell'effettivo orario di esposizione alle condizioni di disagio, sarà riconosciuta un'indennità nella misura dell'11%.

Tale percentuale sarà conteggiata sulle retribuzioni di cui al punto 3 dell'art. 25 del CCNL 1° ottobre 2004.

Sono fatte salve le condizioni di maggior favore oggi in vigore.

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si confermano i trattamenti previsti dal CCNL del 1° ottobre 2004.

#### Articolo 10

### **SERVIZIO MENSA**

A decorrere dall'1/12/2006, le parti concordano che, le Imprese provvederanno a che il pasto di mezzogiorno sia caldo e venga consumato nello stesso cantiere o nelle immediate vicinanze attraverso ricorso a servizi esterni all'Impresa, centri di cottura o mense sia pubbliche che private, ristoranti o altri locali di ristorazione, ivi compresi i bar.

L'Impresa concorrerà al costo nella misura massima di € 5,17.

L'onere del trasporto, nei limiti dei 12 km., rimarrà a carico del lavoratore.

In alternativa al regime di cui sopra, l'Azienda può, previo accordo con i propri dipendenti, concordare per il rimborso a piè di lista o, eventualmente, optare per i buoni pasto giornalieri del valore di € 3,10.

Resta inteso che il predetto servizio mensa verrà riconosciuto ai soli lavoratori che possano far valere almeno quattro ore di effettiva presenza in cantiere.

## Articolo 11

### **CLAUSOLA DI DECADENZA**

Ferme restando, nei casi previsti dalla vigente contrattazione collettiva di lavoro, il diritto del lavoratore a percepire le indennità di cui agli artt. 8 e 9 e il concorso di spesa di cui all'art.10, al solo fine di favorire una concreta e positiva gestione di eventuali divergenze circa gli eventi indennizzati e/o spesati, le parti concordano quanto segue:

1. il lavoratore che, dal riscontro tra i dati della busta paga e quelli in suo possesso, dovesse verificare incongruenze circa gli eventi indennizzati (artt. 8 e 9) e circa gli eventi spesati (art. 10), dovrà segnalarlo all'Azienda entro il termine perentorio di sei mesi dalla data di ricevimento dei compensi ai titoli suddetti;
2. trascorsi i termini di cui sopra, gli eventi indennizzati e/o spesati non sono più contestabili e il lavoratore decade dal diritto di richiedere il pagamento di eventuali differenze.

Con la norma di cui sopra, non si intende in alcun modo modificare la disciplina di cui all'art.36 del vigente C.C.N.L.

## Articolo 12

### **FERIE**

Si conviene che le imprese, compatibilmente con le esigenze dei lavoratori temperate con quelle tecnico-produttive sue proprie, concorderanno con le rispettive Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove queste siano presenti, o con i lavoratori, l'utilizzo delle ferie che, di norma, saranno così concesse:

- due settimane consecutive nel mese di Agosto;
- una settimana consecutiva tra il 15 e il 31 Dicembre;
- una settimana in modo continuativo o frazionato, secondo le esigenze individuali di ciascun lavoratore.

### NOTA A VERBALE

Le parti, ai fini interpretativi della norma, si danno reciprocamente atto che, la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario, sarà considerata a questi effetti mese intero.

## Articolo 13

### **RIPOSI ANNUI**

I "permessi" di cui all'art. 7 del ccnl, matureranno in ragione di 88 ore annue (comprehensive delle 32 ore di ex Festività).

La maturazione avverrà con le stesse modalità previste dal presente accordo al capitolo ferie.

Nessuna maggiorazione della retribuzione corrente sarà riconosciuta per tale fattispecie in quanto le ore relative a detti riposi, continueranno ad essere liquidate al lavoratore al momento del loro godimento.

Tali permessi andranno fruiti entro il 31 dicembre di ogni anno ed eventuali rimanenze dovranno essere liquidate con la busta paga dello stesso mese, salvo pattuizioni individuali o collettive.

#### Articolo 14

### **TRATTAMENTO ECONOMICO PER GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITA'**

In applicazione dell'art. 21 del CCNL 1° ottobre 2004 e dell'art. 11 del Contratto integrativo provinciale del 30 Novembre 1989, le parti confermano che la percentuale da accantonare presso la Cassa Edile è pari al 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione per tutte le ore lavorabili.

Specificamente, detta percentuale è applicata alle sole ore di lavoro ordinarie, ferie, permessi e 12 festività (1 Gennaio, Epifania, Lunedì di Pasqua, 25 Aprile, 1 Maggio, 2 Giugno, 15 Agosto, 1 Novembre, 8-25-26 Dicembre, Patrono).

Relativamente ai riposi annui o permessi, le parti confermano che l'accantonamento è per le sole ore effettivamente godute.

Tutte le altre retribuzioni differite continueranno ad essere erogate ai lavoratori direttamente dalle imprese.

Inoltre la festività del 4 Novembre continuerà ad essere retribuita direttamente ai lavoratori in forza con la busta paga del mese di ricorrenza.

#### Articolo 15

### **ASPETTATIVA**

In deroga a quanto previsto all'art. 85 del vigente CCNL del 1° ottobre 2004 ai lavoratori che ne facciano richiesta possono essere annualmente concesse, compatibilmente alle esigenze aziendali, aspettative non retribuite nella misura massima di tre settimane.

Queste aspettative devono essere preventivamente richieste ed usufruite unitamente alle ferie.

#### Articolo 16

### **CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E VESTIARIO**

L'impresa è obbligata a fornire agli operai gli utensili e il materiale occorrente, in modo che il lavoratore sia messo in grado di eseguire il lavoro richiesto.

Fermo restando gli obblighi derivanti dalla normative e leggi vigenti sulla sicurezza e ambiente nei luoghi di lavoro, agli operai che abbiano maturato presso la stessa impresa un'anzianità di servizio di due mesi, saranno annualmente fornite, a spese dell'Azienda, due tute da lavoro.

## Articolo 17

### TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

Per quanto riguarda la percentuale che le imprese dovranno versare alla Cassa Edile in merito al fondo costituito per malattia e infortuni, esse si atterranno a quanto disposto dagli accordi tra le parti.

Si riconferma il pagamento del 100% della retribuzione per i primi tre giorni di assenza per malattia e infortunio sul lavoro qualora siano lavorativi.

#### NOTA A VERBALE

Le parti s'impegnano ad intervenire presso la Cassa Edile per valutare la possibilità di "mutualizzare" l'anticipazione delle quote INAIL in caso d'infortunio.

Le parti relativamente al sistema di calcolo della malattia da parte della CEDAIER, effettuato su 6 giorni a fronte della comune regola del calcolo su 5 giorni, si impegnano reciprocamente alla ricerca di un sistema compensativo che vada a sopperire ad eventuali carenze a carico del lavoratore.

## Articolo 18

### CONTRIBUZIONE CASSE EDILE

Di seguito sono indicate le percentuali contributive che le Imprese edili della provincia di Forlì-Cesena versano alla C.ED.A.I.I.E.R., con decorrenza dal 1 gennaio 2007.

| Quota                                 | Impresa        | Dipendente     | Totale         |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Quota funzionamento                   | 0,750 %        | 0,150 %        | 0,900 %        |
| Quota Territoriale di Servizio        | 0,810 %        | 0,500 %        | 1,310 %        |
| Quota Nazionali di Servizio           | 0,198 %        | 0,198 %        | 0,396 %        |
| Quota Responsabile Sicurezza R.S.L.T. | 0,200 %        | -              | 0,200 %        |
| Quota per Prestazioni                 | 3,100 %        | -              | 3,100 %        |
| Quota per APE                         | 3,340 %        | -              | 3,340 %        |
| Quota Scuola Professionale Edile      | 0,500 %        | -              | 0,500 %        |
| Quota CTP                             | 0,190 %        | -              | 0,190 %        |
| <b>TOTALE GENERALE</b>                | <b>9,088 %</b> | <b>0,848 %</b> | <b>9,936 %</b> |
| Gratifica Natalizia                   | 10,00 %        | -              | 10,00 % -      |

Eventuali successive modifiche alle aliquote contributive di cui sopra dovranno essere definite dalle parti firmatarie del presente integrativo mediante accordi specifici.

## Articolo 19

### **SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI ORARIO**

Si conviene di fissare in una mensilità il limite massimo dell'acconto delle integrazioni salariali, non ancora autorizzate dall'INPS, in caso di sospensione o riduzione di orario determinate da cause meteorologiche.

Nel caso in cui si verificano i presupposti per l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria determinata da mancanza di lavoro o da fine fase lavorativa, l'impresa deve informare preventivamente le RSU o, qualora queste non siano presenti, le Organizzazioni Sindacali di settore.

Le Aziende anticiperanno il 50% del trattamento in questione nel caso di ricorso alla CIGO per mancanza di lavoro superiore a 2 settimane nell'arco di un mese.

Si precisa che l'importo della predetta anticipazione non potrà in ogni caso essere superiore a 173 ore nell'arco di 3 mesi.

E' fatta salva la possibilità per le Aziende di recuperare le somme indebitamente anticipate nonché quelle erogate ai dipendenti con i quali s'interrompa il rapporto di lavoro.

Tale procedura verrà attivata per le domande di Cassa Integrazione presentate per gli operai e gli apprendisti operai.

## Articolo 20

### **ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale contrattuale, è fissato in 40 ore settimanali di media annua.

Al fine di consentire ai lavoratori un adeguato periodo di riposo, si stabilisce che l'intervallo della cessazione del lavoro del mattino e la ripresa pomeridiana non deve essere inferiore a 90 minuti, salvo diversi accordi tra l'impresa e i lavoratori interessati.

Le parti concordano, che in particolari casi a fronte di esigenze produttive eccezionali o di pubblica utilità, l'azienda possa ricorrere previo accordo scritto con le Organizzazioni Sindacali territoriali ed almeno una delle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente accordo, a forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Tale flessibilità sarà attuabile per le aziende che:

1. rispettino il CCNL, il Contratto integrativo e le leggi vigenti;
2. versino regolarmente gli accantonamenti e le contribuzioni alla Cassa Edile;
3. recuperino l'orario flessibile effettuato;
4. retribuiscono le ore in regime di flessibilità eccedenti l'orario contrattuale giornaliero e/o settimanale, con la maggiorazione del 15%.

## Articolo 21

### **PREMIO DI PERMANENZA GIOVANI**

A decorrere dal presente accordo, le imprese erogheranno un premio una tantum ai lavoratori assunti fino all'età di 29 anni e 364 giorni, che maturino un periodo lavorativo continuativo presso la stessa Azienda.

Il premio, che sarà pari ad 1 mensilità (173 ore), sarà corrisposto a quei lavoratori che possano vantare almeno 31 mesi consecutivi di permanenza nella stessa Azienda e verrà erogato con la retribuzione relativa al trentaduesimo mese di lavoro.

La presente normativa si applica ai lavoratori, assunti a far data dal 1 novembre 2006, con la qualifica di "operaio" o di "apprendista operaio".

#### *Norma transitoria*

Gli aventi diritto in base alla precedente normativa in corso di maturazione del Premio, beneficeranno della relativa erogazione solo al compimento del 31° mese.

Qualora l'avente diritto abbia già beneficiato della 1^ tranche di Premio godrà della 2^, pari ad 83 ore, dopo la scadenza del 31° mese.

Qualora l'avente diritto non abbia beneficiato della 1^ tranche di Premio, percepirà l'intero Premio dopo la scadenza del 31° mese.

## Articolo 22

### **NORMA PREMIALE**

Le parti si danno atto della volontà di realizzare una norma premiale per le aziende regolari, tramite apposito accordo da concludere entro il 31 marzo 2007.

Tale sistema premiale verrà realizzato compatibilmente con le disponibilità economico-finanziarie della Cassa Edile.

## Articolo 23

### **FONDO PRESTAZIONI APPRENDISTATO**

A far data dall'1/11/2006, le Parti, ai sensi dell'art. 12 dell'allegato D del CCNL 1 ottobre 2004 per le imprese del settore edile artigiano, convengono di costituire in seno alla CEDAIER un Fondo che eroghi in favore dei lavoratori apprendisti le prestazioni aggiuntive per la copertura salariale in materia di indennità di malattia e dei periodi di ricorso alla C.i.g.o., per la parte non riconosciuta dall'INPS.

Tale Fondo, che si propone di chiamare "FONDO PRESTAZIONI APPRENDISTATO" viene finanziato attraverso il versamento di un contributo mensile del 4%, per ogni lavoratore apprendista, da calcolarsi sugli elementi retributivi previsti al punto 3 dell'art. 25 del CCNL 1 ottobre 2004.

## **DEFINIZIONE DI APPRENDISTA**

Per apprendista si intende un lavoratore assunto sia sulla base della normativa prevista dalla legge 196/97, sia con una delle tipologie previste dal D. Lgs. 276/03 agli artt. 48, 49 e 50 e successive modifiche ed integrazioni.

Il versamento del contributo mensile è dovuto con le medesime modalità previste per le altre contribuzioni.

Le disponibilità del Fondo sono finalizzate a rimborsare alle imprese i trattamenti economici previsti dal contratto già anticipati ai lavoratori.

Le parti sociali, sulla base dell'andamento annuale della gestione del Fondo, potranno adeguare la percentuale di contribuzione a carico delle imprese.

## **TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E NEL CASO DI SOSPENSIONE DAL LAVORO**

Nel caso di assenza per malattia dell'apprendista, è dovuta da parte dell'azienda una integrazione della retribuzione del:

- 100%, dal primo al centottantesimo giorno;
- 50% dal centottantunesimo al trecentosessantacinquesimo giorno.

Nel caso di sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario dell'apprendista, dovuta a mancanza di lavoro o ad intemperie stagionali, sarà corrisposta, da parte dell'Azienda, un emolumento pari al trattamento CIG corrisposto all'operaio per lo stesso evento nei limiti della durata e dei massimali in vigore, e più precisamente, applicando la percentuale dell'85,13 % nel rispetto dei limiti dei massimali INPS.

Nel caso di CIGO per maltempo, l'Azienda erogherà un anticipo per un periodo complessivo non superiore alle 173 ore, come da C.C.N.L..

## **LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DEL FONDO**

### **a) Richiesta rimborso per intemperie stagionali.**

Le Imprese presenteranno domanda di rimborso entro 25 giorni dal termine del mese relativo all'evento (i moduli di richiesta vanno inviati unitamente alle denunce mensili).

Entro 180 gg la domanda andrà completata inviando l'autorizzazione rilasciata dalla competente sede dell'INPS per analogo intervento richiesto per il personale operaio. Qualora l'azienda abbia in forza solo personale apprendista dovrà produrre debita documentazione comprovante l'evento circa la località interessata (es. dichiarazione di Ente o Struttura pubblica) o, in mancanza, documentazione relativa ad altre località poste nelle vicinanze del cantiere interessato.

Qualora l'impresa non sia in grado di produrre alcuna documentazione potrà inoltrare egualmente la domanda allegando apposita autocertificazione.

Il comitato, attraverso un controllo a campione, potrà verificare la congruità della domanda avvalendosi anche della collaborazione delle commissioni provinciali Cig edilizia.

### **b) Richiesta rimborso per sospensioni dovute a mancanza di lavoro.**

Le imprese presenteranno domanda di rimborso entro 25 giorni dal termine del mese relativo all'evento (i moduli di richiesta vanno inviati unitamente alle denunce mensili). Entro 180 gg la domanda andrà completata inviando l'autorizzazione rilasciata dalla competente sede dell'INPS per analogo intervento richiesto per il personale operaio. Qualora l'impresa non sia in grado di produrre alcuna documentazione potrà inoltrare egualmente la domanda allegando verbale di

accordo di conciliazione ex artt. 410 e 411 c.p.c. oppure, in alternativa, apposita autocertificazione.

In quest'ultimo caso il comitato, attraverso un controllo a campione, potrà verificare la congruità della domanda.

#### **c) Richiesta rimborso trattamento di malattia**

Le imprese, per ottenere il rimborso della quota anticipata, utilizzeranno le procedure CEDAIER della prestazione già in essere, trattenendo dalle somme dovute alla Cassa la quota anticipata all'apprendista.

#### **CLAUSOLA DI DISSOLVENZA**

Nel caso di innovazioni legislative o convenzionali con Istituti previdenziali che prevedano l'erogazione di trattamenti economici di malattia agli apprendisti ovvero estensioni totali e parziali dei trattamenti di CIGO già previsti per gli operai, le parti si incontreranno al fine di definire una percentuale idonea per erogare le opportune integrazioni dei trattamenti pubblici e/o convenzionali.

#### **GESTIONE AMMINISTRATIVA**

Tutte le domande saranno istruite dalla struttura amministrativa della Cedaiier.

### Articolo 24

#### **FONDO INTEGRATIVO DI SETTORE**

Le Parti s'impegnano a dare corso a quanto previsto dall'accordo territoriale del 4 marzo 2004.

### Articolo 25

#### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Integrativo decorre dal 1° novembre 2006 ed ha validità sino al 31 Dicembre 2009, fatto salvo quanto eventualmente verrà definito dal rinnovo del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto

I Rappresentanti di:

*CNA Costruzioni della Provincia di Forlì-Cesena*

*CONFARTIGIANATO Forlì*

*CONFARTIGIANATO Cesena*

*FeNEAL UIL Forlì*

*FeNEAL UIL Cesena*

*FILCA CISL Forlì-Cesena*

*FILLEA CGIL di Forlì*

*FILLEA CGIL di Cesena*