

## **CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO SETTORE EDILE PROVINCIA DI ROVIGO**

Il giorno 10 aprile 2003, presso la sede dell'Assindustria di Rovigo

tra

- la Sezione Costruttori Edili dell'Associazione Industriali della Provincia di Rovigo, in persona del Presidente Emilio Xodo ed una Delegazione composta dai Sigg. Paolo Ghiotti, Lorenzo Pellegrini e Paolo Reale, con l'assistenza dell'Assindustria Rovigo in persona di Antonio Nalin

e

- la FeNEAL - UIL di Rovigo rappresentata da Gino Gregnanin;
- la FILCA - CISL di Rovigo rappresentata da Stefano Stocco e Daniele Storari;
- la FILLEA - CGIL di Rovigo rappresentata da Luciano Mancin e Fabio Zampirolli;

in attuazione di quanto disposto dagli artt. 39 e 47 del CCNL 29 gennaio 2000 per i dipendenti da imprese edili ed affini, viene stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro (in seguito c.c.p.l.), integrativo di quello nazionale sopraccitato, da valere nella Provincia di Rovigo per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel CCNL 29 gennaio 2000 e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di Enti Pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale od artigiana delle imprese stesse.

### **PREMESSA**

Le Parti, dopo un approfondito esame della situazione del settore edile in ambito locale, ne hanno confermato il ruolo centrale e strategico nel contesto economico della Provincia di Rovigo, considerato il particolare andamento positivo del comparto sia per incremento occupazionale che per investimenti.

Permane peraltro la preoccupazione per l'espandersi anche in Polesine dei fenomeni del lavoro nero ed irregolare, che costituisce un serio ostacolo all'affermarsi sul territorio di un corretto confronto concorrenziale tra aziende: i fenomeni distorsivi registrati impongono a tutti i soggetti che direttamente o indirettamente operano nel mercato dell'edilizia l'assunzione di comportamenti adeguati per contrastare tutte quelle situazioni, che possono destabilizzare il comparto delle costruzioni e pregiudicare le condizioni di lavoro della manodopera.

Risulta pertanto fondamentale la collaborazione fra i rappresentanti del mondo del lavoro e del sistema industriale per affrontare non solamente i problemi produttivi ed occupazionali, ma anche per attivare insieme un costante confronto con gli Enti ed Organismi istituzionali preposti per individuare, nell'ambito dei rispettivi ruoli e competenze, una serie di azioni che assicurino una maggiore regolarità dell'attività edilizia, sia pubblica che privata, nel

territorio provinciale. In tale direzione viene riconosciuta la validità del Protocollo d'Intesa sottoscritto tra tutte le Casse Edili del Veneto e l'Osservatorio regionale dei lavori pubblici istituito presso la Regione Veneto, finalizzato ad attivare uno scambio di dati e di elementi conoscitivi per assicurare il controllo della regolarità dei soggetti esecutori di lavori pubblici sull'intero territorio regionale.

Al fine di proseguire nell'opera di normalizzazione e regolazione nel settore, la Sezione Costruttori Edili dell'Assindustria di Rovigo e FeNEAL, FILCA e FILLEA provinciali individuano le seguenti priorità:

- lotta al lavoro irregolare e sommerso per la salvaguardia della leale concorrenza sul mercato fra gli operatori, anche tramite una maggiore responsabilizzazione delle Stazioni appaltanti e degli Enti ed Autorità preposti al rilascio delle autorizzazioni e concessioni edilizie, per evitare situazioni di anomalia collegate a non accurate analisi dei prezzi a base d'asta. A tali fini le Stazioni medesime verranno richiamate ad assumere comportamenti coerenti al fine di:
  - 1) applicare le normative vigenti per determinare già dalla fase di predisposizione dei progetti da mettere in gara, sia il costo del lavoro che quello della sicurezza, in quanto utili alla valutazione delle offerte c.d. anomale;
  - 2) utilizzare gli schemi di bando tipo approvati dalla Regione Veneto;
  - 3) prevedere l'osservanza delle norme nazionali e regionali in materia di lavori pubblici, con particolare riferimento all'inserimento nei contratti e nei capitolati d'appalto di clausole contenenti l'obbligo di applicare a tutti i lavoratori dipendenti impiegati nell'esecuzione dell'appalto le condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi territoriali della categoria, vigenti nel luogo e nel tempo di esecuzione dei lavori, ivi compresa l'iscrizione dei lavoratori stessi alla Cassa Edile in base al disposto della Legge n. 55/90.
- diffusione a tutti i livelli di responsabilità della cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro ed il rispetto della normativa in materia, sensibilizzando le Direzioni Lavori in merito agli obblighi che le vigenti normative attribuiscono loro anche sotto il profilo della manodopera impiegata in cantiere e dei soggetti coinvolti nella sicurezza e nella prevenzione degli infortuni nei cantieri. A tal fine dovrà essere massimamente valorizzata l'attività del nuovo Ente paritetico ASSISTEDIL, che dovrà promuovere la collaborazione e la sinergia con gli operatori di azienda e gli Organismi pubblici preposti, in vista di iniziative comuni nel campo della salvaguardia delle condizioni di lavoro;
- sviluppo ed implementazione delle formazione e riqualificazione professionale, con l'obiettivo di assicurare l'adeguata qualità dell'offerta formativa, canalizzando a tale fine le iniziative che verranno programmate da ASSISTEDIL nell'ambito dei propri compiti statutari in materia;
- consolidamento dei rapporti di collaborazione già da tempo avviati con la Cassa Edile Polesana, i Servizi Ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro, gli Istituti previdenziali ed assicurativi, gli SPISAL, gli Ordini professionali provinciali, al fine di assicurare il monitoraggio e la verifica sul corretto uso della manodopera e sull'osservanza delle norme di prevenzione degli infortuni da parte delle imprese

appaltatrici e subappaltatrici nei cantieri per conto dei committenti pubblici e privati siti nella Provincia di Rovigo.

Le Parti inoltre auspicano che si rafforzi il ruolo che le imprese industriali locali, anche riunite in consorzi o associate, possono svolgere negli interventi infrastrutturali che interessano il territorio provinciale e si adopereranno per assicurare alle imprese stesse la necessaria competitività per una più efficace capacità concorrenziale sul mercato.

Anche alla luce delle recenti normative (Legge 22 novembre 2002, n. 266), che prevedono l'introduzione del documento unico di regolarità contributiva (DURC) come risposta finalizzata ad assicurare il controllo della regolarità dei soggetti esecutori di lavori pubblici, risulterà coerente con la presente premessa non solo stipulare con gli Enti richiamati dalla citata disposizione normativa (INPS e INAIL) le previste convenzioni locali, ma coinvolgere in tale contesto anche la Cassa Edile Polesana, in vista della creazione presso la stessa dello sportello unico di regolarità contributiva, retributiva ed assicurativa, previsto dal punto VII dell'Accordo Nazionale 29 gennaio 2002, che ne prevede l'estensione anche ai lavori privati.

## PARTE PRIMA

### REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

#### ART. 1

##### *Sistema di informazioni*

Si conviene sull'opportunità di dare concreta attuazione a quanto previsto dal vigente CCNL 29 gennaio 2000 a titolo di "Sistema di Informazioni" a livello territoriale.

Tra la Sezione Costruttori Edili di Assindustria e le OO.SS. provinciali si terranno incontri con periodicità semestrale, indicativamente entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ogni anno, per esaminare la situazione del settore, lo stato e le prospettive della produzione e dell'occupazione con riferimento ai comparti delle opere pubbliche, dell'edilizia abitativa e non, pubblica e privata, utilizzando a tali fini anche i dati forniti dalla Cassa Edile Polesana (in seguito C.E.P.) e ASSISTEDIL.

Nello specifico, la C.E.P., utilizzando al meglio il proprio livello di informatizzazione, è impegnata ad acquisire, elaborare e fornire alle Parti informazioni sui seguenti temi:

- occupazione

movimento globale operai per categorie, per dimensioni di impresa, per fasce di età e di anzianità; dimensione imprese per classi di addetti; n. ore lavorate nel periodo e n. ore di Cassa integrazione non dovute a causa di forza maggiore; n. ore di assenza distinte per malattia ed infortunio; n. degli infortuni;

- appalti

numero delle gare indette, suddivise per stazione appaltante, categoria ed importo dei lavori, sistema di affidamento e nominativi degli aggiudicatari;

verifica presso gli Enti appaltanti dell'applicazione di un Bando Tipo a valenza regionale e della conseguente trasmissione ad essa Cassa Edile dei dati relativi: alle imprese aggiudicatarie dei lavori; all'importo di aggiudicazione; alla durata prevista per l'esecuzione delle opere; all'incidenza percentuale della mano d'opera nonché i subappalti autorizzati, specificando nominativo delle imprese subappaltatrici, tipo ed importo dei lavori subappaltati, durata degli stessi ed incidenza percentuale della manodopera; i costi evidenziati per la sicurezza dei lavoratori;

verifica, prima del rilascio delle certificazioni liberatorie agli Enti pubblici committenti, del rispetto da parte delle imprese appaltatrici e subappaltatrici di quanto disposto dal settimo comma dell'art.18 della Legge n. 55/1990, in materia di lavori pubblici appaltati e della conseguente regolarità contributiva;

dati relativi al mercato dell'edilizia di tipo residenziale ed industriale della Provincia di Rovigo, ricorrendo ove necessario ad istituti di ricerca specializzati;

dati aggregati derivanti dalle denunce di inizio lavori.

ASSISTEDIL è impegnato a fornire alle Parti elementi conoscitivi nei campi della

- sicurezza sul lavoro: interventi programmati ed effettuati nei cantieri, risultanze degli stessi, principali anomalie riscontrate, iniziative attivate per la diffusione della cultura della sicurezza e prevenzione infortuni sui luoghi di lavoro, eventuali collaborazioni con gli Organismi istituzionali preposti, costi del sistema;
- formazione: fabbisogni professionali espressi dalle imprese e loro evoluzione, numero corsi formativi realizzati, numero e caratteristiche anagrafiche (età) e geografiche, grado di scolarità e condizione sociale/lavorativa dei partecipanti, feedback sul grado di soddisfazione dei corsisti e delle imprese coinvolte, qualità della docenza, costi del sistema.

I dati sopra richiamati formeranno oggetto di esame negli incontri periodici previsti dal 2° comma, così come l'evolversi del processo di messa in rete delle Casse Edili venete avviato con la sottoscrizione del Protocollo d'Intenti regionale del 7 novembre 2000.

## ART. 2

### *Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti*

Le Parti ribadiscono l'impegno ad operare per una corretta ed integrale applicazione della disciplina di legge in materia di appalto e subappalto, con riferimento in particolare alla Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modifiche ed integrazioni e alle norme specifiche del CCNL 29 gennaio 2000.

L'impresa che, nell'esecuzione di opere rientranti nella sfera di applicazione del CCNL 29 gennaio 2000, affidi in appalto o subappalto le lavorazioni edili ed affini è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare, nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni medesime, il trattamento economico e normativo previsto dal menzionato CCNL e dal presente c.c.p.l.-

Si ribadisce che l'impresa è tenuta a comunicare alla C.E.P., attraverso l'apposita modulistica dalla stessa predisposta, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice nonché a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e al presente c.c.p.l.-

Analoga comunicazione sarà data agli Istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza ed assistenza nonché alla Sezione Costruttori Edili di Assindustria Rovigo.

Inoltre la comunicazione di cui sopra (corredata della indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero prevedibile dei lavoratori che verranno occupati) va data - 15 giorni prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto o comunque prima dell'inizio medesimo - ai componenti la R.S.U. aziendale oppure, in mancanza di questa, alle OO.SS. firmatarie il presente c.c.p.l. per il tramite della Sezione Costruttori Edili di Assindustria Rovigo.

Si ribadisce infine che, in armonia con quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 29 gennaio 2000 l'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi in appalto o in subappalto le relative lavorazioni edili ed affini è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo previsto nel citato contratto nazionale e nel presente c.c.p.l.-

Resta inteso che quanto concordato e richiamato con il presente articolo sarà oggetto di riscrittura in relazione alle modifiche eventualmente introdotte da interventi legislativi in materia.

ART. 3  
*Orario di lavoro*

Gli articoli 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 20 del CCNL 29 gennaio 2000 si intendono qui riportati per intero con le ulteriori seguenti determinazioni ed integrazioni:

- a) Con riferimento al combinato disposto dall'art. 5, terzo comma, e dell'art. 39, terzo comma, lettera a), del CCNL 29 gennaio 2000, l'orario normale contrattuale di lavoro in Provincia di Rovigo per gli operai di produzione ed i gruisti è di 40 ore settimanali. Tale orario, ripartito nei primi 5 giorni della settimana, potrà essere attuato come media nei seguenti periodi ultramensili:
- 1 gennaio - 30 aprile
  - 1 maggio - 31 agosto
  - 1 settembre - 31 dicembre
- b) Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'intera normativa dell'orario di lavoro è quella stabilita dall'art.6 del CCNL 29 gennaio 2000.
- c) I quattro mesi dell'anno durante i quali è consentito alle imprese, ai sensi del R.D. 10.09.1923, n.1957, di superare i limiti di orario di cui al R.D.L. 15.03.1923, n. 692, come modificato dall'art.13, comma 1, della Legge 24.06.1997, n.196, sono per la provincia di Rovigo i mesi di maggio, giugno, luglio e settembre.

Nei casi in cui sorgano difficoltà sull'interpretazione e nell'applicazione della normativa di legge e contrattuale, la questione dovrà essere segnalata tempestivamente alle Organizzazioni territoriali contraenti al fine di prevenire l'insorgere di controversie.

Ai soli effetti del raggiungimento dell'orario sopra indicato saranno computate le ore non lavorate per festività, ferie godute, permessi sindacali, nonché congedo matrimoniale, malattia ed infortunio riconosciuti dai competenti Istituti.

ART. 4  
*Ferie*

Gli operai hanno diritto, per ogni anno di anzianità consecutiva presso l'impresa, al godimento delle ferie nella misura di 4 settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione) escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art. 18 del CCNL 29 gennaio 2000.

L'epoca delle ferie sarà stabilita in ciascuna impresa secondo le esigenze di lavoro, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente, entro il 31 maggio di ciascun anno e le stesse dovranno essere godute entro il 31 dicembre di ogni anno.

Le Parti convengono che il godimento effettivo delle ferie spettanti agli operai aventi diritto sia così regolamentato:

- a) due settimane collettive, di norma consecutive, nel mese di agosto;
- b) una settimana in concomitanza con il periodo delle festività natalizie;
- c) la settimana di ferie restante verrà fruita dal lavoratore in base alle proprie esigenze, previo accordo con l'impresa, anche in modo frazionato (5 giorni lavorativi di ferie equivalgono ad una settimana).

All'operaio che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopraindicato per ogni mese intero di anzianità maturato presso l'impresa. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata agli effetti del presente articolo come mese intero.

In caso di ferie per impresa, per cantiere o per squadra, l'operaio che non ha maturato un anno di anzianità presso l'impresa è dispensato dal prestare attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive, fermo restando che per il trattamento economico per ferie valgono le norme di cui all'articolo 19 del CCNL 29 gennaio 2000.



ART. 5  
*Cassa Edile Polesana*

Viene ribadito il ruolo primario che la C.E.P. svolge non solo per la puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali, ma anche per l'azione di monitoraggio e controllo dell'attività sul territorio per assicurare la leale concorrenza nel settore.

Le Parti convengono pertanto sull'opportunità che la disciplina contrattuale in tema di iscrizione e versamenti alle Casse Edili del personale in trasferta venga meglio puntualizzata nei bandi di gara, per assicurarne una più stretta correlazione con l'art. 18, comma 7 della Legge n. 55/90; ciò per favorire, in tutto il settore, un paritario confronto concorrenziale tra imprese chiamate ad operare su uno stesso territorio.

L'attività della C.E.P. è regolata dallo Statuto e dal Regolamento in vigore nel periodo di applicazione del presente c.c.p.l., fatte salve sue eventuali modifiche o integrazioni.

Viene confermato che il contributo di cui all'art. 37, lett. a), comma 6 del CCNL 29 gennaio 2000 è dovuto alla C.E.P. nella misura complessiva del 2,52%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 del CCNL sopra citato (Accordo 12 marzo 2001 – Decorrenza aprile 2001). Del predetto contributo il 2,10% è a carico delle imprese e lo 0,42% a carico dei lavoratori; quest'ultimo sarà trattenuto dal datore di lavoro nella retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versato alla C.E.P. con le modalità stabilite dal suo Statuto e Regolamento di gestione.

Il confronto sulle prestazioni a favore dei dipendenti verrà sviluppato all'interno della C.E.P.-

Le Parti si impegnano a riesaminare in qualsiasi momento la misura del contributo, anche nel corso di validità del presente contratto, in relazione all'andamento della gestione della C.E.P., nei limiti stabiliti dal CCNL e dall'Accordo nazionale 29 gennaio 2002.

## ART. 6

### *Accantonamenti alla Cassa Edile Polesana per gratifica natalizia e ferie*

Con riferimento all'art. 19 del CCNL 29 gennaio 2000, il trattamento economico spettante agli operai per ferie e gratifica natalizia, è assolto dal datore di lavoro con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,50% (8,50% ferie + 10% gratifica natalizia) calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 25 del CCNL 29 Gennaio 2000 per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art. 18 del CCNL.

In forza dell'allegato F) del CCNL 29 gennaio 2000, con decorrenza 1° ottobre 2000, l'importo della percentuale che deve essere accantonato alla Cassa Edile Polesana con le modalità dalla stessa previste, è pari al 14,20% computato sulla stessa retribuzione lorda presa a base per il calcolo delle maggiorazioni di cui all'art. 19 del CCNL 29 gennaio 2000.

Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale, le percentuali da accantonare alla C.E.P. trovano riferimento normativo nei già citati art. 19 e allegato F) del CCNL 29 gennaio 2000.

Per quanto concerne i riposi annui di cui all'art. 5 punto B) del CCNL 29 gennaio 2000, viene confermato che la percentuale pari al 4,95%, calcolata con le stesse modalità applicate per il calcolo del trattamento economico per ferie e gratifica natalizia, deve essere corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga: nella generalità dei casi direttamente dal datore di lavoro al lavoratore, mentre le imprese che hanno sede legale nella Provincia di Rovigo applicheranno la disciplina stabilita dall'Accordo provinciale del 23 settembre 2002.

ART. 7  
*Mensa*

L'istituto della mensa viene così disciplinato:

A) nei confronti degli operai addetti ai cantieri, l'impresa provvederà ove possibile affinché nel cantiere o nelle immediate vicinanze venga fornito un servizio di mensa, sia esso diretto, sia a mezzo di terzi, intendendosi per tali, in linea di massima, aziende o enti specializzati nel ramo della ristorazione collettiva e sempreché da parte delle ditte fornitrici sussista la disponibilità a provvedervi a normali condizioni di costo.

Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla organizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione anche con la predisposizione di servizi comuni a più imprese o cantieri.

La fornitura del pasto comprenderà un primo e un secondo piatto, con contorno, acqua e pane.

L'impresa concorrerà al costo complessivo della fornitura nelle seguenti misure

- **dal 1° febbraio 2003:** 90% del costo fino ad un massimo di Euro 6,71;
- **dal 1° gennaio 2005:** 90% del costo fino ad un massimo di Euro 8,26.

B) Qualora non si rendesse praticabile la soluzione di cui alla lett. A) del presente articolo, l'impresa provvederà alla fornitura del pasto tramite apposite convenzioni con punti di ristoro (trattorie o ristoranti) posti nelle vicinanze del cantiere e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'attività produttiva.

In tale ipotesi, la ditta parteciperà al costo complessivo della fornitura nelle seguenti misure

- **dal 1° febbraio 2003:** 90% del costo fino ad un massimo di Euro 9,30;
- **dal 1° gennaio 2005:** 90% del costo fino ad un massimo di Euro 10,85.

\* \* \*

Il servizio mensa organizzato nei modi previsti dalle precedenti lettere A) e B) potrà essere fruito dal singolo lavoratore solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, intendendosi a tal fine quelle nelle quali siano state effettuate non meno di 4 ore di presenza in cantiere. Ciò vale anche in caso di operaio inviato in trasferta.

Nel caso che il lavoratore chiedi permessi nell'arco della giornata, il diritto al trattamento di cui sopra spetterà solo a fronte di prestazioni effettive di lavoro non inferiori a 5 ore.

\* \* \*

C) Ove non si rendesse possibile l'attuazione di quanto previsto ai punti A) e B) del presente articolo, sarà corrisposta una indennità sostitutiva di Euro 3,80 per ogni giorno di effettiva prestazione intendendosi come tale una prestazione lavorativa di almeno 4 ore.

Sulla predetta indennità sostitutiva non va computata la percentuale di cui all'art. 19 del vigente CCNL 29 gennaio 2000 in quanto nella sua determinazione è stato tenuto conto della maggiorazione per ferie, festività, gratifica natalizia (ex art. 3 Legge n. 402/96), né essa formerà base di computo del TFR.

L'indennità sostitutiva non spetta all'operaio che non si avvalga del servizio attuato in una delle forme di cui alle lett. A) e B) del presente articolo, salvo il caso di impossibilità di usufruire del servizio medesimo a causa dell'organizzazione del cantiere, delle mansioni svolte o delle particolari condizioni di salute documentate da certificato medico.

\* \* \*

D) Nell'ipotesi di operai comandati in trasferta ai sensi del successivo art. 8, ferma restando l'applicazione dell'ipotesi C), in caso di apprestamento del servizio mensa nei modi di cui alle lett. A) e B) del presente articolo, l'azienda concorrerà al costo complessivo del servizio nelle seguenti misure

- **dal 1° febbraio 2003:** 90% del costo fino ad un massimo di Euro 10,85;
- **dal 1° gennaio 2005:** 95% del costo fino ad un massimo di Euro 11,88.

\* \* \*

Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto per lo stesso titolo nelle imprese. Restano salve le condizioni di miglior favore praticate dalle singole imprese.

\* \* \*

#### *Nota a verbale*

Con riguardo al contenuto del presente articolo, le Parti confermano che i criteri espressi trovano riferimento nelle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 314/97 e dal D.Lgs. n. 56/98, che qui si intendono integralmente richiamate.

#### *Chiarimento a verbale*

La disciplina della mensa contenuta nel presente articolo si applica anche agli impiegati tecnici normalmente impegnati nei cantieri.

ART. 8  
*Trasferta*

Con riferimento all'art. 22, 2° comma, lett. A) del CCNL 29 gennaio 2000 all'operaio comandato a prestare la propria attività in un cantiere sito ad una distanza comunque non inferiore a 2 km. fuori i confini del territorio del Comune dove è ubicata la sede dell'impresa o il cantiere per i quale è stato assunto ovvero il cantiere presso il quale è stato trasferito, spetta, oltre al trattamento di mensa di cui all'art. 7, una indennità giornaliera di trasferta nelle misure sotto indicate.

- 1) Nel caso in cui l'impresa decida di effettuare il trasporto degli operai con mezzi aziendali spetta il seguente trattamento giornaliero:

FASCIE CHILOMETRICHE	1° FEBBRAIO 2003	1° GENNAIO 2005
a) per distanze comprese oltre i 2 e fino a 15 km., fuori dal confine territoriale di cui al comma 1	unicamente trattamento mensa lett. D) art. 7	unicamente trattamento mensa lett. D) art. 7
b) per distanze comprese oltre i 15 km. e fino a 30 km. fuori dal confine territoriale di cui al comma 1	Euro 2,07	Euro 2,07 nessuna variazione
c) per distanze comprese oltre i 30 km. e fino a 50 km. fuori dal confine territoriale di cui al comma 1	Euro 5,68	Euro 5,94
d) per distanze comprese oltre i 50 km. e fino a 80 km. fuori dal confine territoriale di cui al comma 1	Euro 9,30	Euro 9,81
e) per distanze comprese oltre gli 80 km. e fino a 110 km. fuori dal confine territoriale	Euro 12,39	Euro 13,43

Per distanze oltre i 110 km. fuori dal confine territoriale di cui al comma 1, si applica la disciplina più oltre prevista per il pernottamento in luogo, salvo diversi accordi intercorsi tra azienda e lavoratore.

All'autista dell'automezzo dell'impresa, oltre all'indennità giornaliera di trasferta, viene riconosciuta una indennità chilometrica di Euro 0,10/Km, che ha natura retributiva ed è pertanto soggetta a tassazione e contribuzione corrente. Essa è onnicomprensiva di qualsiasi sua incidenza sugli istituti contrattuali e di legge (già considerata in fase di determinazione), né formerà base di computo del TFR.

Le Parti, anche in via di interpretazione ricognitiva di prassi consolidata, si danno atto che, ai sensi dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 e del relativo regolamento (R.D.L. 10 settembre 1923, n. 1955), il tempo di guida non è da considerarsi lavoro effettivo e pertanto non è utile per il raggiungimento dell'orario massimo giornaliero e

settimanale di legge e di contratto, né ai fini dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni per le causali di legge.

- 2) Nel caso in cui l'operaio sia comandato per iscritto a recarsi sul posto di lavoro con mezzi propri avrà diritto, fermo restando il trattamento di mensa, all'indennità di trasferta di cui al punto 1), oltre ad un rimborso spese per l'uso del mezzo pari a Euro 0,23 al km., esclusi i primi 2 km. di andata e ritorno.

\* \* \*

Le indennità di cui ai punti precedenti non sono dovute nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando quest'ultimo venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza od abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio rispetto al cantiere di assunzione.

L'operaio che percepisce la indennità di trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio dell'attività. Tale indennità va corrisposta anche in caso di effettuazione di regimi di orari ridotti. In caso di abbandono ingiustificato del luogo di lavoro prima del termine dell'orario previsto, l'indennità in questione verrà ridotta del 50%.

Resta salva la particolare disciplina dettata dall'art. 22 del CCNL 29 gennaio 2000 per gli addetti alle particolari attività produttive ivi specificate.

### **Pernottamento in luogo**

In caso di trasferta con pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta a provvedere al trasporto degli operai e per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. Nell'ipotesi di uso di mezzi del lavoratore, a livello aziendale verrà definito un rimborso spese.

Inoltre, verrà corrisposta all'interessato, per ogni giornata di effettiva prestazione (compresi i giorni di andata e ritorno), un'indennità giornaliera forfettaria di trasferta pari a Euro 13,43 **dal 1° febbraio 2003** e Euro 14,46 **dal 1° gennaio 2005**.

Resta inteso che, salvo diversi accordi con l'impresa, l'operaio dovrà trovarsi sul luogo di lavoro per l'ora stabilita di inizio attività.

Il suddetto trattamento assorbe, sino a concorrenza, i trattamenti in atto per lo stesso titolo nelle imprese, fatte salve le condizioni di miglior favore.

\* \* \*

I valori delle indennità di trasferta come sopra definite non hanno incidenza alcuna con riguardo agli istituti retributivi contrattuali e/o di legge (accantonamento Cassa Edile, festività, ecc.), in quanto per la loro determinazione si è già tenuto conto di tale incidenza, né formeranno base di computo del TFR.

I trattamenti riconosciuti dal presente articolo assorbono e rendono non dovuta la percentuale prevista dall'art. 22, 2° comma, dal CCNL 29 gennaio 2000.

\* \* \*

### *Nota a verbale*

Agli operai in trasferta viene riconosciuto il trattamento di mensa contemplato per gli stessi all'art. 7, lett. D). Per gli operai non in trasferta resta salva l'applicazione dell'art. 7, lett. A) e B). Per tutti gli operai si applica comunque l'art. 7 lett. C) (indennità sostitutiva di mensa) nelle ipotesi previste.

### **Dichiarazione congiunta sull'indennità di trasferta**

Il personale al quale si applica il presente accordo non è qualificabile come trasfertista, a norma di quanto dispone l'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 314/97, in merito all'armonizzazione del trattamento contributivo e fiscale. Questo concetto emerge anche dal contenuto della circolare del 23.12.97 n. 326/E del Ministero delle Finanze e successive, alle quali le Parti stipulanti hanno fatto integralmente rinvio e riferimento essenziale per la negoziazione qui intervenuta.

Quanto sopra poiché l'attività esercitata dal suddetto personale in trasferta si esplica partendo da un luogo fisso di lavoro, stabilito al momento dell'assunzione o, successivamente, per effetto di trasferimento così come previsto al comma 1 del presente articolo ed al seguente "chiarimento a verbale".

\* \* \*

### *Chiarimento a verbale*

Per i rapporti di lavoro in essere alla data del presente accordo, ai fini dell'erogazione del trattamento di trasferta, le Parti, anche in via di interpretazione ricognitiva della prassi consolidata, convengono che il dipendente operaio - che è stato inizialmente assunto per tutta la durata di uno specifico cantiere ed il cui rapporto di lavoro sia poi proseguito con la stessa impresa dopo la conclusione di tale cantiere - deve intendersi trasferito presso la sede dell'impresa successivamente alla conclusione del primo cantiere, salvo diversa espressa comunicazione al lavoratore.

ART. 9  
*Indennità Territoriale di Settore*

L'indennità territoriale di settore resta stabilita nelle seguenti misure orarie:

- Operaio IV livello	€ 0,70
- Operaio III livello specializzato	€ 0,65
- Operaio II livello qualificato	€ 0,60
- Operaio I livello comune	€ 0,53
- Discontinuo lett. b) art. 6 CCNL All. A)	€ 0,47
- Discontinuo lett. c) art. 6 CCNL All. A)	€ 0,41



ART. 10  
*Anzianità Professionale Edile*

Con riferimento all'art. 30 del CCNL 29 gennaio 2000 il contributo a carico dei datori di lavoro per la copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile resta confermato nella misura del 6,20% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 del CCNL citato, per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate (Accordo provinciale 12 marzo 2001 – Decorrenza 1° aprile 2001).

Il contributo continuerà ad essere accantonato presso la C.E.P. con le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento di attuazione.

Fermo restando la volontà di mantenere in equilibrio le gestioni finanziarie relative all'Anzianità Professionale Edile ordinaria, e per quella straordinaria sino alla conclusione del regime transitorio dovuto dal sistema di rateizzazione delle prestazioni, eventuali residui di gestione potranno essere utilizzati per far fronte ai costi derivanti dall'applicazione delle norme contrattuali regolanti la previdenza complementare di settore, nonché, qualora le circostanze lo richiedessero, in recepimento degli orientamenti emersi in sede di contrattazione nazionale, alla copertura di maggiori oneri derivanti dalla gestione degli altri istituti contrattuali della C.E.P.-

## ART. 11

### *Formazione professionale e sicurezza negli ambienti di lavoro*

Le Parti riconfermano il valore innovativo e strategico dell'accordo provinciale 13 Settembre 2002, che ha sancito la costituzione dell'Ente Paritetico ASSISTEDIL, uniformando di fatto in una unica gestione le attività riconducibili alla Scuola Edile ed al Comitato Paritetico Territoriale.

Viene pertanto ribadito l'impegno comune di consolidare la struttura organizzativa del nuovo Ente rafforzandone l'attività affinché lo stesso possa assumere un ruolo primario per lo sviluppo nel settore delle costruzioni della Provincia di Rovigo.

A tale scopo vengono pertanto individuate le seguenti linee di indirizzo:

- **nell'ambito della Formazione professionale** ASSISTEDIL curerà la programmazione, l'organizzazione e l'attuazione di iniziative di prima formazione per giovani di qualsiasi nazionalità da avviare ad occupazione, promuoverà inoltre iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento di tutte le maestranze dipendenti da imprese edili iscritte offrendo oltremodo alle stesse consulenze ed attività di specifico interesse;
- **nell'ambito della Sicurezza negli ambienti di lavoro** ASSISTEDIL continuerà l'attività a suo tempo intrapresa dal C.P.T. programmando nuove iniziative atte a favorire la diffusione della cultura della prevenzione infortuni e della sicurezza negli ambienti di lavoro nonché il rispetto delle normative vigenti in materia, sia attraverso pubblicazioni di materiale informativo, sia con specifici corsi di formazione, programmando interventi nei cantieri con l'ausilio di personale tecnico appositamente preposto all'attività di consulenza, prevenzione e assistenza in materia di sicurezza. Nell'espletamento di tali compiti, particolare attenzione sarà posta da ASSISTEDIL verso quelle realtà in cui mancano riferimenti alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla materia riguardante i D.P.I. (Dispositivi di Protezione Individuale), le Parti confermano di affidare all'Ente ASSISTEDIL compiti di gestione e di servizio per la fornitura di specifici indumenti di protezione, secondo quanto stabilito al successivo art. 12.

Per far fronte all'incremento delle attività dell'Ente, le Parti convengono che a decorrere dal 1° aprile 2003 il contributo ASSISTEDIL a carico delle Imprese verrà aumentato dello 0,20%, passando quindi dallo 0,80% all'1% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 del CCNL 29 gennaio 2000 e versato alla C.E.P. contestualmente agli altri adempimenti contributivi con le modalità dalla stessa stabilite.

## ART. 12

### *Dispositivi di protezione individuale - Attrezzi di lavoro*

Le Parti, convenendo sulla necessità di continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i lavoratori al corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.), considerati assieme alla formazione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio, confermano preliminarmente che la fornitura degli indumenti di lavoro e qualsiasi altro D.P.I. alle maestranze in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che per normativa di legge grava direttamente sulle imprese.

Pertanto, all'atto di ogni nuova assunzione, i lavoratori hanno diritto ad una tuta (od indumento equipollente) ed un paio di scarpe antinfortunistiche e, con l'inizio dell'attività in cantiere, oltre agli attrezzi da lavoro, a ogni altro D.P.I. funzionale alla tipologia di lavorazione (es.: elmetto, occhiali, guanti, maschera, stivali, ecc.).

Annualmente tutti i lavoratori in forza avranno garantita la fornitura minima di un nuovo indumento e di due paia di scarpe antinfortunistiche.

Tale fornitura verrà indicativamente effettuata:

- **per i lavoratori in forza al 31 Marzo:**  
nuovo indumento e primo paio di scarpe antinfortunistiche;
- **per i lavoratori in forza al 30 Settembre:**  
secondo paio di scarpe antinfortunistiche.

L'impresa è comunque impegnata a assicurare che, al verificarsi di condizioni di usura o di inefficienza dei D.P.I., gli stessi vengano prontamente sostituiti.

Resta fermo l'obbligo per i lavoratori di utilizzare sempre tutti i D.P.I. messi a disposizione garantendone la pulizia e la manutenzione.

Tutti i D.P.I. dovranno essere usati unicamente nell'ambito delle attività aziendali e, se richiesto, dovranno essere riconsegnati all'impresa sia in occasione delle nuove forniture, sia al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

### Scarpe Antinfortunistiche - Fornitura tramite ASSISTEDIL

Ritenuto opportuno che la contrattazione di settore individui strumenti che favoriscano la migliore applicazione delle normative di legge da parte dei datori di lavoro, anche tramite la partecipazione degli Enti Paritetici ai relativi costi, con decorrenza 1° aprile 2003 viene offerta alla singola impresa la possibilità di effettuare la fornitura delle scarpe antinfortunistiche attivando in alternativa una delle seguenti modalità:

- 1) dando incarico ad ASSISTEDIL di provvedere per conto dell'impresa all'acquisto ed alla consegna delle scarpe antinfortunistiche, che avranno caratteristiche generalmente uniformate alle normative di qualità vigenti;

2) acquistando direttamente le suddette scarpe antinfortunistiche secondo i fabbisogni aziendali e presentando ad ASSISTEDIL successiva richiesta di rimborso dei costi sostenuti, entro il limite del valore delle calzature fornite dall'Ente medesimo.

In entrambi i casi, l'intervento di ASSISTEDIL avrà come riferimento temporale i lavoratori in forza al 31 marzo.

Il diritto alla fruizione dei servizi e dei rimborsi verrà definito con apposita regolamentazione dell'Ente ASSISTEDIL.

Il finanziamento di tali prestazioni rientra nella percentuale contributiva determinata al precedente art. 11.

La presente regolamentazione sostituisce ed annulla, dalla data di decorrenza, ogni altra precedente pattuizione collettiva in materia.

Resta inteso che quanto sopra disciplinato per la fornitura delle scarpe antinfortunistiche potrà essere esteso, previo accordo fra le Parti, anche ad altri D.P.I.-

ART. 13  
*Indennità giornaliera INAIL*

Le Parti convengono sull'opportunità di attivare ogni utile iniziativa per favorire il sollecito pagamento al lavoratore infortunato le indennità spettante gli a norma di legge per i periodi di inabilità temporanea riconosciuti dall'INAIL.

A tal fine, qualora nel corso della vigenza contrattuale del presente c.c.p.l. venissero individuati idonei strumenti di riscontro (compresi quelli eventualmente integrativi e/o sostitutivi delle norme contenute nell'art. 70 del T.U. n. 1124/65) e sul presupposto che nessun onere – salvo quelli eventualmente stabiliti dalla legislazione vigente o da specifiche intese contrattuali - dovrà essere posto a carico dei datori di lavoro, le medesime Parti, previo specifico accordo, esamineranno la possibilità che, tramite apposita convenzione tra la sede locale INAIL e la C.E.P., quest'ultima possa anticipare all'infortunato, ad ogni periodo di paga, l'indennità di inabilità temporanea assoluta, da recuperare dall'INAIL nei tempi e nei modi stabiliti dalla citata convenzione.

## ART. 14

### *Quote di Adesione Contrattuale (Q.A.C.)*

Le Q.A.C. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 37 lett. c) del CCNL 29 gennaio 2000, definite in ambito territoriale con l'Accordo del 30 marzo 2001, vengono confermate nella misura paritetica dello 0,839% (0,617% Q.A.C. Provinciale + 0,222% Q.A.C. Nazionale) da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 del CCNL 29 gennaio 2000.

L'importo delle Q.A.C. a carico dei lavoratori dovrà essere trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versato mensilmente alla C.E.P. unitamente all'importo a carico del medesimo datore di lavoro con le modalità stabilite dalla stessa Cassa Edile.

ART. 15  
*Quote Sindacali (Q.S.)*

Ai sensi dell'art. 38 del CCNL 29 gennaio 2000, le Parti confermano l'Accordo Provinciale del 17 aprile 2001 relativo alla sottoscrizione con la C.E.P. della convenzione regolante le modalità attuative per l'affidamento a quest'ultima del servizio di gestione delle Q.S. a carico dei lavoratori attraverso il sistema della "delega sindacale" vigente dal 1° dicembre 2000.

**PARTE SECONDA**  
**REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI**

**ART. 16**  
*Premio di Produzione*

Il premio di produzione, già dovuto agli impiegati nelle misure previste dall'art. 16 parte seconda del c.c.p.l. 14 novembre 1989, ai sensi della Nota a verbale dell'art. 47 del CCNL 29 gennaio 2000, resta congelato nelle seguenti misure:

7° livello - Quadri ed Impiegati di 1^ Categoria super	€	153,05
6° livello - Impiegati di 1^ Categoria	€	142,73
5° livello - Impiegati di 2^ Categoria	€	118,77
4° livello - Assistenti tecnici già in 3^ Categoria	€	104,07
3° livello - Impiegati di 3^ Categoria	€	94,64
2° livello - Impiegati di 4^ Categoria	€	85,20
1° livello - Impiegati di 4^ Categoria 1° impiego	€	73,77



**PARTE TERZA**  
**REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI ED IMPIEGATI**

**ART. 17**  
*Elemento Economico Territoriale*

In conformità all'accordo nazionale 29 gennaio 2002, l'elemento economico territoriale è determinato in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dagli artt. 12 e 39 del CCNL 29 gennaio 2000 nonché dall'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997 n. 67 convertito in Legge 23 maggio 1997 n. 135.

Nella determinazione dell'elemento economico territoriale - la cui incidenza sui vari istituti contrattuali è quella stabilita dal CCNL. 29 gennaio 2000 - le Parti sottoscritte tengono conto, avendo riguardo al territorio della Provincia di Rovigo, dell'andamento del settore e dei suoi risultati, con specifico riguardo ai seguenti indicatori:

- numero delle imprese iscritte alla C.E.P.;
- numero dei lavoratori iscritti alla C.E.P.;
- numero di ore denunciate alla C.E.P.;
- monte salari denunciato alla C.E.P.;
- numero delle ore di Cassa integrazione ordinaria autorizzate dall'INPS per mancanza di lavoro nel settore;
- numero complessivo dei bandi di gara e degli appalti di opere pubbliche aggiudicati (dati CRESME);
- importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti di opere pubbliche aggiudicati (dati CRESME);
- numero delle notifiche preliminari inoltrate ai sensi del D.Lgs. n. 494/96 quale ricavabile dai dati in possesso della Regione Veneto e della rete degli SPISAL del territorio provinciale.

Per il periodo di vigenza del presente contratto provinciale, il valore dell'elemento economico territoriale è determinato in via presuntiva per ogni anno, entro il mese di dicembre, nel rispetto dei limiti di cui all'Accordo nazionale 29 gennaio 2002.

La determinazione annuale del valore dell'elemento economico territoriale sarà effettuata in uno specifico incontro tra le Parti, da tenersi entro lo stesso mese di dicembre di ogni anno, raffrontando l'andamento del settore e dei suoi risultati del periodo 1° ottobre-30 settembre immediatamente precedente con l'andamento medio annuale del settore e dei suoi risultati del periodo 1° ottobre 1999/30 settembre 2002, che viene individuato quale periodo fisso di riferimento per l'analisi dell'andamento degli indicatori di settore per tutta la vigenza del presente contratto integrativo provinciale di lavoro.

Le stesse Parti si danno reciprocamente atto di aver rilevato i dati relativi al periodo fisso di riferimento.

Le Parti procederanno all'analisi dell'andamento del settore e dei suoi risultati del periodo considerato:

- acquisendo i dati relativi agli indicatori territoriali;
- acquisendo informazioni dagli Enti paritetici e da altri centri di monitoraggio, sulla attendibilità – per il periodo considerato – degli indicatori;
- individuando quindi gli indicatori in grado di fornire dati non soggetti a distorsioni.

Una volta verificata l'attendibilità degli stessi dati, ove dall'esame emerga l'esistenza di andamenti positivi in almeno due degli indicatori territoriali come sopra individuati, si considereranno individuati i presupposti per l'erogazione dell'E.E.T. e le Parti definiranno quindi l'importo dell'elemento economico territoriale per l'anno in esame formalizzando le intese raggiunte.

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

A decorrere **dal 1° gennaio 2003** l'elemento economico territoriale di cui all'art. 39 del CCNL 29 gennaio 2000 viene stabilito nella misura dell'11% dei minimi di paga base e di stipendio. A decorrere **dal 1° gennaio 2004** e per il residuo periodo di vigenza del contratto la misura sarà elevata al 14% dei minimi di paga base e stipendio.

Le predette percentuali saranno comunque sempre riferite ai minimi di paga base e stipendio in vigore alla data del 1° gennaio 2003.

### ANNO 2003

Relativamente all'anno 2003, gli importi erogabili in via presuntiva – sulla base dei dati parziali nonché delle linee tendenziali estrapolate – quale anticipo dell'elemento economico territoriale e successivamente definiti in via di conferma non possono superare i seguenti importi massimi orari per gli operai e mensili per gli impiegati (compresi gli apprendisti):

<b>OPERAI</b>	<b>E.E.T.</b>
- Operaio IV livello	€ 0,44
- Operaio III livello specializzato	€ 0,41
- Operaio II livello qualificato	€ 0,37
- Operaio I livello comune	€ 0,32
- Discontinuo lett. b) art. 6 CCNL All. A)	€ 0,28
- Discontinuo lett. c) art. 6 CCNL All. A)	€ 0,25

**APPRENDISTI OPERAI****E.E.T.**

- Apprendisti operai 1° semestre	€ 0,22
- Apprendisti operai 2° semestre	€ 0,24
- Apprendisti operai 3° semestre	€ 0,26
- Apprendisti operai 4° semestre	€ 0,28
- Apprendisti operai 5° semestre	€ 0,30
- Apprendisti operai 6° semestre	€ 0,31

**IMPIEGATI****E.E.T.**

- Quadri ed impiegati 7° livello 1^ cat. Super	€ 109,69
- Impiegati 6^ livello 1^ categoria	€ 98,72
- Impiegati 5° livello 2^ categoria	€ 82,27
- Impiegati 4° livello assistenti tecnici	€ 76,78
- Impiegati 3° livello 3^ categoria	€ 71,30
- Impiegati 2° livello 4^ categoria	€ 64,17
- Impiegati 1° livello 4^ categoria 1° impiego	€ 54,84

**APPRENDISTI IMPIEGATI****E.E.T.**

- Apprendisti impiegati 1° semestre	€ 42,78
- Apprendisti impiegati 2° semestre	€ 46,35
- Apprendisti impiegati 3° semestre	€ 49,91
- Apprendisti impiegati 4° semestre	€ 53,48
- Apprendisti impiegati 5° semestre	€ 57,04
- Apprendisti impiegati 6° semestre	€ 60,61

*ANNO 2004*

Dal 1° gennaio 2004 e per tutta la residua vigenza del contratto provinciale gli importi erogabili in via presuntiva – sulla base dei dati parziali nonché delle linee tendenziali estrapolate – quale anticipo dell'elemento economico territoriale e successivamente definiti in via di conferma non possono superare i seguenti importi massimi orari per gli operai e mensili per gli impiegati (compresi gli apprendisti):

**OPERAI****E.E.T.**

- Operaio IV livello	€ 0,56
- Operaio III livello specializzato	€ 0,52
- Operaio II livello qualificato	€ 0,47
- Operaio I livello comune	€ 0,40
- Discontinuo lett. b) art. 6 c.c.n.l. All. A)	€ 0,36
- Discontinuo lett. c) art. 6 c.c.n.l. All. A)	€ 0,32

**APPRENDISTI OPERAI****E.E.T.**

- Apprendisti operai 1° semestre	€ 0,28
----------------------------------	--------

- Apprendisti operai 2° semestre	€ 0,31
- Apprendisti operai 3° semestre	€ 0,33
- Apprendisti operai 4° semestre	€ 0,35
- Apprendisti operai 5° semestre	€ 0,38
- Apprendisti operai 6° semestre	€ 0,40

### **IMPIEGATI**

### **E.E.T.**

- Quadri ed impiegati 7° livello 1^ cat. Super	€ 139,60
- Impiegati 6^ livello 1^ categoria	€ 125,64
- Impiegati 5° livello 2^ categoria	€ 104,70
- Impiegati 4° livello assistenti tecnici	€ 97,72
- Impiegati 3° livello 3^ categoria	€ 90,74
- Impiegati 2° livello 4^ categoria	€ 81,67
- Impiegati 1° livello 4^ categoria 1° impiego	€ 69,80

### **APPRENDISTI IMPIEGATI**

### **E.E.T.**

- Apprendisti impiegati 1° semestre	€ 54,44
- Apprendisti impiegati 2° semestre	€ 58,98
- Apprendisti impiegati 3° semestre	€ 63,52
- Apprendisti impiegati 4° semestre	€ 68,06
- Apprendisti impiegati 5° semestre	€ 72,59
- Apprendisti impiegati 6° semestre	€ 77,13

Le Parti si danno atto che la struttura dell'elemento economico territoriale, quale definita con il presente accordo, è coerente con quanto previsto dall'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito nella Legge 23 maggio 1997, n. 135, in quanto il riferimento agli indicatori di cui alla presente intesa consente di apprezzare l'andamento dei risultati del settore a livello territoriale anche in funzione degli elementi di produttività, qualità e competitività di cui al citato art. 2.

### ***Una Tantum 2004***

Nel mese di **gennaio 2004** verrà riconosciuto a tutto il personale operaio ed impiegatizio, in forza nel mese di dicembre 2003 un importo "una tantum" indifferenziato per livello di **€ 30,00**.

Tale riconoscimento viene convenuto a parziale ristoro del prolungarsi della trattativa locale per il rinnovo della contrattazione integrativa provinciale.

### **ART. 18**

#### ***Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni***

Al fine di salvaguardare l'omogeneità dei costi e delle condizioni economiche tra le imprese del settore edile, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 107 del CCNL 29 gennaio 2000 si riconferma che, nel caso in cui le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente c.c.p.l. dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiane, condizioni sia retributive che

normative, a livello provinciale, meno onerose di quelle previste dalla presente regolamentazione contrattuale, tali condizioni si intendono automaticamente estese alle aziende rappresentate dalla Sezione Costruttori Edili di Assindustria di Rovigo.

*ART. 19*  
*Condizioni di miglior favore*

Le Parti si danno atto che con il presente c.c.p.l. non hanno inteso modificare, per i lavoratori in forza presso le singole imprese alla data di stipula del contratto stesso, le eventuali condizioni di miglior favore.

ART. 20  
*Decorrenza e durata*

Il presente c.c.p.l., integrativo del CCNL 29 gennaio 2000 e del successivo Accordo nazionale 29 gennaio 2002, con validità per tutto il territorio della Provincia di Rovigo, entra in vigore il 1° gennaio 2003 ed avrà la durata che verrà stabilita dalla contrattazione nazionale di settore, salvo quanto eventualmente disposto dai singoli articoli.

Se il CCNL nulla dovesse definire in merito, le Parti si ritroveranno per individuare la scadenza della presente contrattazione provinciale.

Esso sostituisce integralmente il precedente c.c.p.l. 29 maggio 1998.

Letto, confermato e sottoscritto.

SEZIONE COSTRUTTORI EDILI

FeNEAL/UIIL

ASSINDUSTRIA ROVIGO

FILCA/CISL

FILLEA/CGIL