

ACCORDO PER IL RINNOVO DELL'INTEGRATIVO PROVINCIALE UCEA - API

Il giorno 19/12/2006 presso la sede dell'Associazione Piccole e medie Industrie della Provincia di Cremona

Tra

- ✓ l'Unione Costruttori Edili ed Affini della Provincia di Cremona, U.C.E.A. rappresentata dai sigg :geom. Ivano Mosa Presidente, ing. Sante Baldrighi, ing. Luciano Rossini, dott. Marco Davò, assistiti dal sig. Faverzani Ferruccio responsabile delle relazioni industriali di API Cremona;
- ✓ la Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno (FeNEAL-Uil) della Provincia di Cremona, rappresentata dal sig. Vito Panzarella, Segretario Provinciale, e dal Sig. Moreno Fiorani;
- ✓ la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini (Filca – Cisl) della Provincia di Cremona, rappresentata dal sig. Guaragna Enrico , Segretario Provinciale, dal sig. Farina Roberto, dal Sig. Silvio Cauzzi e dal Sig. Donida Labati Luca;
- ✓ la Federazione Italiana Lavoratori del Legno Edilizia industrie affini ed estrattive (FILLEA-CGIL) della Provincia di Cremona, rappresentata dal Sig. Luigi Foglio, Segretario Provinciale, dal Sig. Samarini Enrico; dal Sig. Ghidelli Flavio e dal Sig. Balboni Enrico;

viene stipulato

il presente Contratto Integrativo di Lavoro a valere su tutto il territorio della Provincia di Cremona per i lavoratori dipendenti dalle imprese associate all'U.C.E.A.- API Cremona che svolgano le lavorazioni previste dal CCNL 11 Giugno 2004, sia che le stesse siano eseguite in conto proprio o per conto di Enti Pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse, comprese le imprese esercenti la produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato.

INIZIATIVE PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

Le Parti, nel novero delle azioni condivise e concordate al fine di contrastare il lavoro sommerso ed irregolare, e a tutela della legalità nei rapporti di lavoro, si impegnano congiuntamente, all'aggiornamento del Protocollo d'Intesa per la sicurezza e legalità nei cantieri.

ARTICOLO 1

Le Parti contraenti in ottemperanza alle disposizioni de Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed al fine di una approfondita conoscenza del settore, dichiarano la propria disponibilità a dare concreta attuazione agli incontri periodici – con carattere semestrale – previsti in materia di informazioni globali sullo stato e sulle prospettive della produzione e dell'occupazione del settore stesso.

Nel Corso di tali incontri, ciascuna delle parti, nella sua autonomia e con distinte responsabilità, potrà contribuire alla ricerca dei dati e delle notizie ritenute più idonee per una equilibrata valutazione della situazione.

Resta inteso che i risultati di questo esame congiunto che riguarderà anche l'andamento degli appalti e dei subappalti saranno trasmessi alle rispettive Organizzazioni Regionali per gli incontri di tale livello.

Per quanto concerne gli appalti ed i subappalti si richiamano gli adempimenti delle imprese appaltatrici e subappaltatrici previsti dal 2° comma – lettera B – dell'art. 15 del CCNL relativi alle comunicazioni alla Cassa Edile ed agli Istituti assicurativi e previdenziali.

ARTICOLO 2

SCUOLE EDILI – FORMAZIONE PROFESSIONALE

In relazione al rinnovamento del ruolo dell'edilizia nella provincia di Cremona, tenuto conto delle trasformazioni in atto nella sfera produttiva, si ritiene indispensabile avviare nuovi indirizzi di formazione professionale nell'edilizia, capaci di corrispondere all'esigenza di realizzare l'inserimento di manodopera giovanile, di riqualificare lavoratori già in produzione e, nell'ambito del miglioramento delle condizioni di lavoro, di consentire l'inserimento di manodopera femminile.

Le parti si impegnano a garantire incontri periodici e preventivi, in occasione della programmazione formativa, fra l'ente Scuola e U.C.E.A..

La formazione professionale deve essere realizzata in relazione alle prospettive del settore, in rapporto al risanamento del territorio per ciò che riguarda il patrimonio edilizio esistente, i centri storici e l'edilizia prefabbricata.

I programmi di attività saranno predisposti nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'esercizio e portati a conoscenza delle Associazioni territoriali prima della loro approvazione.

Il contributo a carico dei datori di lavoro, previsto dall'art. 93 del CCNL 11 Giugno 2004 per le scuole professionali edili viene fissato nella misura dell'1%.

Detto contributo è da computare sulla retribuzione contrattuale corrisposta ai dipendenti operai e da versare alla Cassa Edile di Cremona, unitamente alle percentuali dovute alla stessa Cassa Edile, alla quale è stata affidata temporaneamente l'esazione del contributo stesso.

Per i lavoratori studenti iscritti ai Corsi Professionali o di Studio strettamente correlati al settore edile, verranno concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 104 ore nel corso dell'anno per la preparazione specifica o frequenza ai corsi.

U.C.E.A.– API Cremona conferma che le imprese edili associate provvederanno ad aderire al fondo paritetico nazionale PMI CONFAPI per la Formazione Continua dei dipendenti e che, nell'ambito delle indicazioni dello stesso, individuerà in accordo con le OO.SS. CGIL-CISL-UIL gli interventi di formazione continua da realizzare sul territorio e le relative modalità di attuazione. Ciò potrebbe avere effetti sulla formazione nel settore e gli stessi saranno preventivamente esaminati fra le Organizzazioni firmatarie.

ARTICOLO 3

COMITATO TERRITORIALE PARITETICO PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO

Le parti nell'intento di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 89 del vigente CCNL i cui scopi vengono assunti come valori irrinunciabili di riferimento in materia di sicurezza sul lavoro individuano nel CPT l'Ente attraverso il quale contribuire alla crescita di una cultura della prevenzione nel settore.

U.C.E.A. – API auspica di poter contribuire direttamente alla costruzione di detta cultura in collaborazione con tutte le Associazioni operanti nel settore.

A questo scopo le parti si impegnano ad intervenire nei confronti delle Organizzazioni Confederali API-CREMONA e CGIL-CISL-UIL, firmatarie dell'Accordo Interconfederale 16 Aprile 1996 costituente l'Organismo Paritetico Provinciale al fine di far sì che le funzioni proprie dell'OPP vengano, per il settore edile, demandate al CTP, evitando dannosi conflitti di competenze, ribadendo così la piena validità dei contenuti dell'Art. 89citato. Le parti si incontreranno al fine di armonizzare le modalità operative.

Si conviene che le spese di funzionamento del CPT saranno garantite da un contributo a carico dei datori di lavoro, la cui riscossione è temporaneamente affidata alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Cremona, pari allo 0,30% sulla retribuzione globale corrisposta ai dipendenti operai.

ARTICOLO 4

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

Per le imprese o unità produttive iscritte operanti nell'ambito provinciale, all'interno delle quali non sia stato nominato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si provvederà mediante la designazione di un incaricato che svolgerà le proprie funzioni esclusivamente con riferimento a dette imprese.

In relazione alla evoluzione del settore ed compatibilmente con l'entità delle risorse disponibili presso il fondo temporaneamente gestito presso la Cassa Edile con le modalità del successivo punto 3) il numero degli RLST verrà definito dalle OO.SS. dei lavoratori.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (di seguito denominato RLST) verrà eletto o designato dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori sulla base dei requisiti di competenza , affidabilità e professionalità. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si impegnano a fornire all'RLST designato od eletto tutti i necessari supporti formativi.

A questo scopo l'RLST dovrà obbligatoriamente partecipare almeno ad un corso formativo della durata di 80 ore gestito da Ente idoneo. Le OO.SS. dei lavoratori definiranno, nella loro totale responsabilità, le modalità organizzative di tale corso.

L'RLST dovrà svolgere esclusivamente attività inerente la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, in coerenza con quanto previsto dal D. Lgs. 626/94 e garantire la non interferenza con l'attività sindacale o con iniziative incompatibili con il proprio ruolo. Le parti verificheranno il rispetto di tali impegni.

1) Modalità di designazione

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, prima della designazione formale dell'RLST , consulteranno i lavoratori occupati nelle imprese , che risulteranno sprovviste di un rappresentante interno.

La designazione sarà formalizzata con lettera congiunta dei Segretari Generali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del presente accordo (controfirmata dall'interessato per accettazione) indirizzata alle imprese interessate ed a U.C.E.A. – API.

L'RLST resta in carica tre anni, salvo dimissioni o revoca disposta dalle Organizzazioni Sindacali di categoria, su sollecitazione dei lavoratori interessati.

2) Gestione operativa

L'RLST opererà sulla base degli orientamenti stabili dalle Organizzazioni Sindacali di categoria e informerà sistematicamente le parti stipulanti ed eventualmente gli organismi interessati mediante:

- ✚ relazioni sulle visite effettuate, anche con l'ausilio di apposite schede;
- ✚ resoconti sulle situazioni di rispetto generale delle norme e sulle difficoltà incontrate;
- ✚ illustrazione delle azioni sviluppate in autonomia e/in accordo con i tecnici degli organismi territoriali;
- ✚ elenco dei suggerimenti forniti ai responsabili di impresa o unità produttiva in base a quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94

3) Oneri e finanziamenti

E' costituito un fondo specifico, temporaneamente presso la Cassa Edile finalizzato alla copertura dei costi per l'attività dell'RLST e per gli RLS.

Il fondo è alimentato mediante l'istituzione di un contributo dello 0,225% a carico delle imprese edili da calcolarsi sullo stesso imponibile contributivo previsto per la Cassa Edile.

Il fondo di cui sopra avrà le seguenti finalità:

- ✚ retribuire l'attività dell'RLST;
- ✚ pagare le spese collegate all'attività dell'RLST (materiale informativo, trasporto, rimborsi, coperture assicurative, ecc.);
- ✚ rimborsare le imprese, nelle quali sia eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) degli oneri derivanti dalle ore utilizzate dallo stesso, nell'ambito dei singoli dettati contrattuali, per l'espletamento dell'attività, purché le imprese stesse risultino in regola con i versamenti e gli accantonamenti presso la Cassa Edile e con quanto sia dovuto a norma di legge e di contratto per retribuzioni, contributi previdenziali, ecc.

La gestione amministrativa del fondo è temporaneamente affidata alla Cassa Edile che avrà anche il compito di verificare la correttezza contabile delle risorse impiegate.

Il contributo a carico delle imprese di cui sopra rimarrà fisso per tutta la durata del presente contratto.

ARTICOLO 5

SICUREZZA ED AMBIENTE DI LAVORO

Le parti, nel ribadire quanto previsto dall'art. 88 del vigente CCNL, in merito al problema dell'ambiente di lavoro, concordano che qualora per comune previsione tra l'imprenditore e le RSU, i lavori del cantiere abbiano durata superiore a mesi 5 (cinque) l'impresa deve mettere a disposizione i seguenti locali:

- ✚ spogliatoio riscaldato durante i mesi invernali;

✚ refettorio riscaldato durante i mesi invernali;

I cantieri dovranno, comunque, essere dotati, indipendentemente dalla loro durata; delle strutture previste dal D. Lgs. 626/94.

Le parti ribadiscono l'importanza dell'obbligo al rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, malattie professionali e igiene dell'ambiente.

Le parti ritengono che il CTP debba svolgere un'azione di educazione alla sicurezza degli addetti a tutti i livelli, come base indispensabile per un reale progresso della prevenzione degli infortuni.

Le Aziende al fine di agevolare la partecipazione dei propri dipendenti alle attività di formazione che il CTP potrà in essere, concederanno ai dipendenti stessi, compatibilmente con le esigenze tecnico – produttive di cantiere, permessi individuali concordandone le modalità con le RSU.

ARTICOLO 6

ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 5 del vigente CCNL la durata contrattuale dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 (quaranta) ore settimanali con esclusione del sabato.

Le parti concordano, inoltre, di demandare ad accordi tra a Direzione aziendale e la R.S.U. l'eventuale fissazione di orari di lavoro elastici al fine di adeguare la prestazione lavorativa alle condizioni ed alle esigenze del cantiere.

ARTICOLO 7

FERIE

Le parti convengono che le 4 (quattro) settimane di ferie previste dall'Art. 16 del CCNL 11.06.2004 saranno usufruite dagli aventi diritto con le seguenti modalità:

✚ tre settimane consecutive nel periodo giugno-agosto ed una settimana in occasione delle festività di fine anno.

Le tre settimane di cui sopra potranno essere ridotte a due, d'accordo tra datori di lavoro e le R.S.A. o i lavoratori stessi ove queste manchino.

In questo caso la terza settimana sarà a disposizione del lavoratore che potrà goderla:

✚ sotto forma di giornate intere singole, con preavviso di 48 ore;

✚ in un'unica soluzione con preavviso di 30 giorni.

I periodi di godimento delle ferie di cui sopra dovranno essere concordati preventivamente tra il datore di lavoro e le R.S.A., o i lavoratori stessi, ove queste manchino, entro il 30 Aprile di ogni anno, in ottemperanza al disposto del D.Lgs. n. 66 del 14.04.2003.

Compatibilmente con le esigenze produttive, previo accordo fra le parti a livello aziendale, il godimento delle ferie potrà essere cumulato con il godimento dei permessi retribuiti.

ARTICOLO 8

CASSA EDILE

Il contributo assistenziale da versare alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Cremona viene determinato a far tempo dal 1° Ottobre 2006 nella misura del 2,20% complessivo, di cui 0,36% a carico degli operai e 1,84% a carico dei datori di lavoro, da computarsi sull'imponibile soggetto ai contributi associativi e previdenziali.

La quota a carico degli operai deve essere trattenuta dal datore di lavoro ad ogni singolo periodo di paga.

Il versamento alla Cassa Edile del contributo assistenziale viene effettuato mensilmente con le modalità stabilite dalla Cassa Edile stessa.

Dichiarazione a verbale U.C.E.A. –A.P.I.

U.C.E.A. – API in considerazione della perdurante situazione di esclusione delle organizzazioni datoriali diverse da ANCE – Collegio Imprese Edili da processi di coinvolgimento nella gestione e nella definizione degli obiettivi degli organismi paritetici derivanti dal sistema Cassa Edile si riserva il diritto di indicare percorsi alternativi alle proprie imprese aderenti atti, comunque, a garantire ai lavoratori trattamenti economici e normativi complessivamente equivalenti a quelli oggi erogati dal sistema Cassa Edile.

ARTICOLO 9

ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE – APE

In conformità a quanto disposto dall'Art. 30 del CCNL 11 Giugno 2004 il contributo dovuto dai datori di lavoro a copertura degli oneri relativi alla disciplina dell'anzianità professionale edile, con decorrenza 1 Ottobre 2006, è fissato al 3,60% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 25 del CCNL citato per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nonché sul trattamento economico delle festività nazionali ed infrasettimanali di cui al punto 3 dell'Art. 18 del CCNL e deve essere versato a cura del datore di lavoro alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Cremona, alla quale sono affidati, temporaneamente, in gestione speciale, tutti i compiti previsti dal regolamento di attuazione dell'Art. 30 del CCNL 11 Giugno 2004.

A far data dal 1° ottobre 2006, per le imprese virtuose in possesso dei requisiti che verranno definiti con successivo Accordo sindacale, l'aliquota della contribuzione APE fissata per la generalità delle imprese, è diminuita dello 0,45%. Conseguentemente l'aliquota premiale APE risulterà pari al 3,15%.

Le condizioni e le modalità di svolgimento del servizio sono temporaneamente affidate alla Cassa Edile, come previsto dall'allegato C del CCNL citato.

ARTICOLO 10

ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE STRAORDINARIA- APES

Considerato che la prestazione dell'APE Straordinaria cesserà definitivamente al 31.12.2003, valutate le previsioni riguardanti il Fondo apposito, si conviene di ridurre, a far tempo dal 1° Gennaio 2003, allo 0,50% il contributo a carico dei datori di lavoro a copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'Anzianità Professionale Edile Straordinaria e di abolire il suddetto contributo a far tempo dal 1° Gennaio 2004, salvo migliori previsioni relative al Fondo stesso.

ARTICOLO 11

DIRITTI SINDACALI

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 101 del CCNL 11 Giugno 2004 circa il diritto degli operai alla partecipazione alle assemblee retribuite indette dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori, oltre al diritto di 10 ore all'anno per i dipendenti da imprese superiori alle 15 unità e di 8 ore annue per i dipendenti da aziende dalle 5 alle 15 unità, anche per i dipendenti da aziende inferiori ai 5 è previsto il diritto di 5 ore annue di assemblea retribuita.

Inoltre i permessi retribuiti per i membri dei comitati Direttivi delle Federazioni dei Sindacati Provinciali, di cui al punto B) dell'Art. 102 del CCNL 11 Giugno 2004 potranno essere cumulati annualmente nell'ambito delle 96 ore annue.

Le parti convengono di addivenire nel periodo di vigenza del presente contratto integrativo provinciale alla mutualizzazione della retribuzione dei permessi sindacali, per la cui effettiva applicazione si impegnano alla realizzazione del relativo regolamento.

ARTICOLO 12

CATEGORIE – QUALIFICHE

Le categorie e le qualifiche dei lavoratori del settore edile sono determinate secondo i criteri previsti dall'art. 78 del CCNL 11 giugno 2004. Alla declaratoria del 4° livello viene aggiunta la seguente:

- ✚ operaio di cui al 3° livello in grado di svolgere in modo polivalente in completa autonomia tutti i lavori inerenti all'industria edilizia e con particolare capacità.

Inoltre sono inquadrati al 3° livello (operaio specializzato) i conducenti di autobetoniere, autogrù, autoarticolati e autocarri con portata superiore a 80 quintali.

Sono inquadrati nel 3° livello gli operai del 2° livello adibiti anche a svolgere alcune delle attività inerenti ad opere edili normalmente affidate ad operai del 3° livello.

I lavoratori assunti per la prima volta nel settore durante il primo anno di rapporto di lavoro devono frequentare un corso di formazione professionale presso la Scuola Edile.

ARTICOLO 13

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/03, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

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

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

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- ✚ per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ✚ presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- ✚ da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
- ✚ per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni;
- ✚ per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- ✚ per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- ✚ per lavori subacquei con respiratori;
- ✚ per lavori in cassoni ad aria compressa;
- ✚ per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

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

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 95, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

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

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ARTICOLO 14

APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dagli Enti di formazione operanti sul territorio mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione massimo 3 anni;

b) apprendistato professionalizzante :

✚ qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni;

✚ qualifiche finali del terzo livello di inquadramento massimo 4 anni;

✚ qualifiche finali dal quarto livello di inquadramento massimo 5 anni.

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

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico

professionali e di norma è realizzata presso Enti di formazione operanti sul territorio.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

La formazione sarà effettuata presso Enti di formazione operanti sul territorio in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Agli Enti di formazione sono affidati i compiti di:

- ✚ partecipazione alla raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
- ✚ definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- ✚ individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa; offerta del servizio di formazione per i tutors aziendali;
- ✚ consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
- ✚ attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

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

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

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

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

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

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli articoli 2 e 44 del vigente c.c.n.l., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

- ✚ 1° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;
- ✚ 2° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 4° livello;
- ✚ 3° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 5° livello.

Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo di apprendistato di cui al comma 3 lettera b) all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.

Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49 comma 5, lettera a) del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dagli Enti di formazione operanti sul territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 84 del vigente c.c.n.l..

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

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa contenuta nell'art. 5 sui riposi annui e nella lettera B) dell'art. 45.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 27, 28, 67 e 68 del c.c.n.l..

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

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli art. 33 e 72 del C.C.N.L. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

Le parti si riservano di disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.

Per gli apprendisti in forza precedentemente al 14/06/2004 continueranno ad essere applicate le norme di cui all'Articolo 14 del Contratto Integrativo Provinciale 07/07/2003

ARTICOLO 15

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE GRATIFICA NATALIZIA, RIPOSI ANNUI

La misura percentuale per corrispondere agli operai il trattamento economico per: ferie, gratifica natalizia e riposi annui è stabilita nella misura del 23,45% da calcolarsi sui seguenti elementi della retribuzione: paga + indennità territoriale di settore e indennità integrativa + indennità di contingenza + elemento economico territoriale + E.D.R.

La suddetta percentuale complessiva del 23,45% risulta così composta:

✚ gratifica natalizia	10,00%
✚ ferie	8,50%
✚ riposi annui	4,95%

Il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa Edile, al netto delle ritenute di legge, delle maggiorazioni per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

1) Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi.

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla retribuzione diretta così come definita al primo comma del presente articolo e dalla maggiorazione di cui al 2° comma.

Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel seguente modo:

✚ per le giornate di carenza INPS e INAIL	18,5%
✚ dal 4° giorno di malattia in poi	18,5%
✚ dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,6%
✚ dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

2) Accantonamento netto presso la Cassa Edile

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa Edile è pari al 14,2% computato sulla stessa retribuzione lorda di cui sopra.

Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

✚ per le giornate di carenza INPS e INAIL	14,2%
✚ dal 4° giorno di malattia in poi	14,2%
✚ dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,7%
✚ dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

Le suddette percentuali devono computarsi sulla base dell'orario normale di lavoro di cui al precedente art. 6 (40 ore settimanali) durante l'assenza dell'operaio.

Gli importi delle percentuali di cui ai commi precedenti devono essere accantonati presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Cremona con versamenti bimestrali posticipati, secondo le modalità stabilite dalla stessa Cassa Edile.

Il pagamento agli operai delle somme loro spettanti e accantonate presso la Cassa Edile in appositi conti individuali, deve essere fatto in occasione:

- ✚ del Ferragosto per le somme accantonate dal mese di ottobre al mese marzo;
- ✚ del S. Natale per le somme accantonate dal mese di aprile al mese di settembre.

Il pagamento anticipato delle somme accantonate, potrà aver luogo solo nei casi previsti dallo Statuto e Regolamento della Cassa Edile.

ASSISTENZE

A decorrere dalla data del 1° ottobre 2006 la percentuale massima a carico dei datori di lavoro per il finanziamento del Fondo Malattia viene stabilita nella misura dello 0,75%. Nel contempo le Parti sottoscritte concordano sull'adeguamento della prestazione giornaliera in misura fissa per i primi tre giorni di carenza malattia. Pertanto, a partire dalla predetta data del 1°

ottobre 2006, agli aventi diritto, sarà erogato un importo pari al 70% della paga giornaliera in atto alla data della sottoscrizione del presente Accordo. Tale prestazione è riconosciuta sulla base della certificazione medica, per un massimo di 14 giorni nell'arco di un anno, con esclusione delle malattie cadenti nella giornata di lunedì.

A decorrere dal 1° ottobre 2006 il contributo della mutualizzazione dell'indennità di trasporto a carico dei datori di lavoro è stabilito nella misura massima dello 0,80%. Le Parti convengono inoltre che dalla predetta data del 1° ottobre 2006 la misura dell'indennizzo chilometrico erogato dalla Cassa Edile agli aventi diritto, viene elevata da euro 0,14 ad euro 0,15 al Km.

Le parti prendono atto che a decorrere dal mese di ottobre 2006, l'articolo 16, primo comma, del Regolamento Operativo della Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Cremona è così sostituito: *“Ai sensi dell'art.7 dello Statuto possono fruire delle prestazioni gestite dalla Cassa Edile soltanto gli operai iscritti alla Cassa medesima, relativamente ai quali risultino regolarmente versati **nei sei (6) mesi precedenti o postumi** la data di inizio dell'evento assistibile, i contributi e gli accantonamenti previsti dai Contratti Nazionali ed Accordi Integrativi vigenti, corrispondenti ad almeno **800 ore utili**, salvo nei casi particolari da esaminare, di volta in volta, dal Comitato di Presidenza”*.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'ambito dell'attuazione dell'istituto della trasferta, come previsto dall'Accordo Nazionale del 06 Aprile 2006, le Parti sottoscritte si impegnano, in caso di necessità, a verificare le decisioni che venissero assunte dalla locale Cassa Edile per garantire la sostenibilità della gestione finanziaria .

ARTICOLO 16

SOSPENSIONE O RIDUZIONE DEL LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. 11 giugno 2004, nonché dalla legge 6 Agosto 1975 n. 427, le imprese sono tenute, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione dell'integrazione salariale facendo ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

Le imprese provvederanno ad anticipare al saldo del periodo di paga nel quale si è verificata la sospensione o riduzione di orario, la liquidazione delle somme spettanti ai lavoratori loro dipendenti a titolo di integrazione guadagni.

Tali anticipazioni verranno corrisposte indipendentemente dal fatto che la sospensione sia parziale o totale in una misura comunque non superiore al corrispettivo di 24 ore settimanali di salario integrato ed avranno il carattere di acconti sui salari, qualora, per motivi non imputabili al datore di lavoro, la domanda di integrazione venisse respinta.

L'impresa invece corrisponderà direttamente l'importo completo della Cassa Integrazione Guadagni qualora sia responsabile della mancata presentazione della domanda quando dovesse essere respinta per errori, inadempienze imputabili all'impresa stessa.

Dichiarazione a verbale

In tutti i casi di eventi metereologici (pioggia, neve, gelo etc. ...) per i quali l'impresa è tenuta, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge, a presentare domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali, l'operaio è obbligato a presentarsi sul luogo di lavoro, salvo che non sia stato espressamente esonerato dal proprio datore di lavoro o da un suo rappresentante.

ARTICOLO 17

INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Con decorrenza dal 1° Luglio 1974 agli operai impiegati nei lavori di bitumazione (bitumatura) ed asfaltatura, intendendosi come tali gli addetti allo spandimento a spruzzo di materiali bitumosi o catramosi (spanditori, posatori ed asfaltisti) nonché agli addetti agli impianti di preparazione di conglomerati bitumosi, verrà corrisposta una indennità pari al 20% da calcolarsi sugli elementi della paga globale di fatto, escluso l'accantonamento delle percentuali per ferie, gratifica natalizia e riposi annui alla Cassa Edile.

L'indennità in oggetto verrà corrisposta soltanto per le ore effettivamente prestate per le attività sopraddette.

La stessa maggiorazione verrà corrisposta anche agli operai dipendenti da imprese che operano nel settore delle costruzioni, fuori dai centri abitati, di linee elettriche e telefoniche, aeree o sotterranee compresa la posa in opera dei conduttori non in tensione per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

ARTICOLO 18

TRASFERITA

Con riferimento all'art. 22 del C.C.N.L. 11 giugno 2004 l'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto, situato oltre i 5 (cinque) km. misurati partendo dalla Sede dell'impresa, intendendo per tale l'abituale punto di ritrovo dei lavoratori, ha diritto a percepire un'indennità giornaliera, oltre al rimborso delle spese di viaggio, a partire dal primo chilometro, qualora l'impresa non provveda al trasporto degli operai con mezzi propri.

Detta indennità è fissata nelle seguenti misure:

da 5 a 15km	13%
da 15 a 30 km.	16%
da 30 a 40 km.	17%
da 40 a 50 km.	19%
da 50 a 70 km.	22%
da 70 a 90 km.	27%

Le maggiorazioni percentuali suddette vanno calcolate sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 del C.C.N.L. 11 Giugno 2004. e corrisposte per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Le distanze delle varie fasce di percorrenza dovranno essere misurate partendo dalla Sede dell'impresa, intendendo per tale l'abituale punto di ritrovo dei lavoratori.

Le parti a conferma di quanto indicato dal 5° comma dell'art. 22 del CCNL 114 Giugno 2004 convengono che la indennità di trasferta non compete quando l'operaio venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'effettivo vantaggio deve intendersi attuato qualora il dipendente venga comandato a prestare temporaneamente la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto il quale sia ubicato nel raggio di 5 km dal Comune di effettiva dimora.

Ferma restando l'attuale regolamentazione dell' indennità di trasferta le parti concordano che con accordo a livello aziendale in relazione alle caratteristiche tipiche della prestazione richiesta agli operai l'azienda potrà provvedere al pagamento del pasto.

In tale circostanza verrà assorbita integralmente l'indennità sostitutiva di mensa e agli operai verrà riconosciuta l'indennità di trasferta nelle seguenti misure:

da 5 a 15km.	2%
da 15 a 30 km.	3%
da 30 a 40 km.	4%
da 40 a 50 km.	6%
da 50 a 70 km.	8%
da 70 a 90 km.	12%

Ai i lavoratori conducenti di mezzi adibiti al trasporto del personale e materiale, in caso di pagamento dell'indennità sostitutiva di mensa, verrà riconosciuta l'indennità di trasferta nelle seguenti misure:

da 5 a 15km.	13%
da 15 a 30 km.	17%
da 30 a 40 km.	21%
da 40 a 50 km.	25%
da 50 a 70 km.	29%
da 70 a 90 km.	35%

Ai lavoratori di cui al comma precedente, in caso di pagamento del pasto da parte dell'azienda, verrà riconosciuta l'indennità di trasferta nelle seguenti misure:

da 5 a 15km.	4%
da 15 a 30 km.	9%
da 30 a 40 km.	13%
da 40 a 50 km.	19%
da 50 a 70 km.	24%
da 70 a 90 km.	29%

Nota a verbale

L'interpretazione del concetto di vantaggio ai fini del pagamento dell'indennità di trasferta avrà decorrenza dal 1° giugno 1999.

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente accordo viene superato il concetto di tempo di percorrenza di cui all'accordo integrativo 22.Luglio 1998.

ARTICOLO 19 INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO DI PRODUZIONE IMPIEGATI

Le Parti, viste le previsioni di cui al punto III, primo comma dell'Accordo Sindacale Nazionale 6 Aprile 2006 relativamente al conglobamento

nell'indennità territoriale di settore o nel premio di produzione degli importi dell'Elemento Economico Territoriale, concordano in merito quanto segue:
A far data dal 1° Gennaio 2007 gli importi in essere alla data del 31 Dicembre 2006 dell'Elemento Economico Territoriale per i dipendenti operai vengono conglobati negli importi dell'indennità territoriale di settore.
Detta indennità risulterà pertanto dalla predetta data del 1° Gennaio 2007 nei valori di seguito indicati:

Valori dal 1° Gennaio 2007

OPERAI PRODUZIONE

Operaio di IV Livello	€. 1,26
Operaio specializzato	€. 1,17
Operaio qualificato	€. 1,06
Operaio comune	€. 0,92

A far data dal 1° Gennaio 2007 gli importi in essere alla data del 31 Dicembre 2006 dell'Elemento Economico Territoriale per i dipendenti impiegati vengono conglobati negli importi del premio di produzione.
Detto premio risulterà pertanto dalla predetta data del 1° Gennaio 2007 nei valori di seguito indicati:

Valori dal 1° Gennaio 2007

IMPIEGATI

Quadri e Imp. 1° cat. super	€. 309,51mensili
Imp. 1° cat.	€. 276,19mensili
Imp. 2° cat.	€. 228,91mensili
Impiegato di IV livello	€. 207,47mensili
Imp. 3° cat.	€. 190,67mensili
Imp. 4° cat.	€. 171,28mensili
Imp. 4° cat. 1° impiego	€. 145,72mensili

ARTICOLO 20

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

L'indennità sostitutiva di mensa per tutti i lavoratori, operi ed impiegati, verrà erogata a far tempo dal 1.10.2006 nella seguente misura:

€. 5,29

Detta indennità verrà corrisposta per le giornate di effettiva presenza al lavoro, con un minimo di 4 ore lavorative.

L'indennità in parola non è dovuta al dipendente al quale vengono rimborsate le spese per il vitto.

Sull' importo dell'indennità sostitutiva di mensa non va computata la percentuale dell'accantonamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui, prevista dall'art. 19 del C.C.N.L. 11 Giugno 2004 per gli operai.

ARTICOLO 21

PREMIO DI PROFESSIONALITÀ

A far tempo dal 1 Ottobre 2006 viene istituito un premio di professionalità che sarà erogato nelle seguenti misure orarie:

Operaio di IV Livello	€. 0,151
Operaio specializzato	€. 0,125
Operaio qualificato	€. 0,086
Operaio comune	€. 0,080

A far tempo dal 1° Settembre 2007 il premio di professionalità sarà erogato nelle seguenti misure orarie:

Operaio di IV Livello	€. 0,201
Operaio specializzato	€. 0,175
Operaio qualificato	€. 0,136
Operaio comune	€. 0,130

Il premio di professionalità impiegati è determinato nelle seguenti misure:

- ✚ A far tempo dal 1° Ottobre 2006 : €. 0.11 per giorno lavorato**
- ✚ A far tempo dal 1° Settembre 2007 : €. 0,51 per giorno lavorato**

Sull' importo del premio di professionalità non va computata la percentuale dell'accantonamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui, prevista dall'art. 19 del C.C.N.L. 11 Giugno 2004 per gli operai.

ARTICOLO 22

ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

In conformità all'Accordo Sindacale Nazionale del 6 Aprile 2006, l'elemento economico territoriale è determinato in coerenza con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993, dalla Legge 23 maggio 1997, n. 135 e dagli articoli 39 e 47 del C.C.N.L. 11 giugno 2004.

Le parti concordano di istituire l'elemento economico territoriale di cui all'art. 40, comma 2, lett. D del C.C.N.L. 11 Giugno 2004 per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini, nella misura dell'3% a far tempo dal 1.1.2007 e del 4% a far tempo dal 1.09.2007 dei minimi di paga base e di stipendio in vigore all' 01/03/2006..

La regolamentazione di tale istituto è contenuta nell'allegato A del presente accordo di cui fa parte integrante.

ARTICOLO 23

INDUMENTI DI LAVORO

Al fine di migliorare le condizioni di igiene e sicurezza per i lavoratori, le parti concordano la distribuzione degli indumenti di lavoro, temporaneamente, da parte della Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Cremona compatibilmente con le disponibilità del Fondo costituito presso il medesimo Ente e sulla base di criteri ed indicazioni, temporaneamente, definiti dal Comitato di Gestione dell'Ente medesimo.

Il Fondo, a far tempo dal 1 Ottobre 2006, sarà alimentato mediante l'istituzione di un **contributo dello 0,35%** a carico delle imprese iscritte alla Cassa Edile da computarsi sulla retribuzione denunciata agli effetti del calcolo delle percentuali per gratifica natalizia e ferie.

Detto contributo deve essere, temporaneamente versato alla Cassa Edile unitamente agli altri contributi dovuti al medesimo Ente.

Il lavoratore in servizio è tenuto ad utilizzare gli indumenti i lavoro.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che, ai sensi del quinto comma, lettera d) del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai lavoratori i necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

ARTICOLO 24

FESTIVITA'

Le parti, a parziale modifica dell'art. 18 regolamentazione per gli operai e dell'art. 60 regolamentazione per gli impiegati del C.C.N.L. 11 Giugno 2004 stabiliscono di considerare festivo il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa.

ARTICOLO 25

FONDO FALLIMENTO

Le parti convengono di costituire ,temporaneamente presso la Cassa Edile, dal 1° Gennaio 2003 un Fondo autonomo al fine di riconoscere ai lavoratori

dipendenti da imprese fallite, il pagamento dell'Ape ordinaria, totalmente finanziato da un contributo a carico dei lavoratori nella misura dello 0,10% della retribuzione denunciata agli effetti del calcolo delle percentuali per gratifica natalizia e ferie.

Detto contributo sarà trattenuto dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga unitamente ai contributi dovuti alla Cassa Edile dal lavoratore.

Si conviene inoltre che, a partire dal 1° Gennaio 2003, il Fondo stesso si farà carico del riconoscimento dell'Ape ordinaria.

Dal 1° Gennaio 2004 in aggiunta a quanto sopra, verranno riconosciuti anche i relativi accantonamenti.

Le suddette prestazioni saranno erogate entro i limiti di capienza del Fondo stesso.

ARTICOLO 26

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti convengono di dare corso, con apposito accordo, anche in considerazione del venir meno del contributo APES, alla costituzione di un fondo per la mutualizzazione delle quote a carico delle imprese per effetto dell'adesione volontaria dei lavoratori al sistema di previdenza complementare costituito in attuazione dei dispositivi contrattuali nazionali (Art. 90 del CCNL 11 Giugno 2006 e successive definizioni).

ARTICOLO 27

CONTROVERSIE

Fermo restando la possibilità di accordo tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte, possibilmente in prima istanza, tra la Direzione e le rappresentanze aziendali e in difetto di accordo con le procedure previste dall'Accordo CGIL-CISL-UIL e API - Cremona del 18.02.2002 in materia di conciliazione e arbitrato. Le controversie collettive sulle applicazioni del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni Sindacali Territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni Sindacali congiuntamente stipulanti ed all'ANIEM - CONFAPI.

ARTICOLO 28

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Provinciale è valido per tutto il territorio della provincia di Cremona a decorrere dal 1° Ottobre 2006, salvo le diverse decorrenze previste dagli articoli precedenti ed avrà durata sino al

31.12.2009, fatte salve diverse disposizioni dettate dalla contrattazione nazionale.

Le retribuzione dei mesi di Ottobre, Novembre e Dicembre 2006 andranno conguagliate con la retribuzione del mese di Gennaio 2007 con riferimento ai nuovi valori ed Istituti previsti dal presente accordo.

ALLEGATO A

ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

Visto l'art. 2 della legge 23.5.1997 n. 135

tenuto conto degli accordi sottoscritti dall'ANIEM e dalle Organizzazioni Nazionali di Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL in data 23 Aprile 1997, nonché della lettera del Ministero del Lavoro datata 8 ottobre 1997 e delle istruzioni contenute nella Circolare INPS del 6 novembre 1995, n. 213 e del messaggio INPS N. 21760 del 2/6/1998

ritenuto, in relazione a quanto precede, che la determinazione degli incrementi di secondo livello debba essere correlata agli andamenti del settore nel territorio, ai suoi risultati e alla conseguente produttività conseguita

l'elemento economico territoriale è determinato in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dell'art. 12 del C.C.N.L. 11 Giugno 2004 e dalla l. 135/97.

Nella determinazione dell'elemento economico territoriale - la cui incidenza sui vari istituti contrattuali è quella stabilita dagli art. 25 punto 3 e art. 45 del CCNL 11 Giugno 2004 - le parti sottoscritte si riferiscono all'andamento e ai risultati a livello territoriale della Provincia di Cremona, sulla base dei seguenti indicatori:

- numero delle ore di Cassa integrazione ordinaria autorizzate per mancanza di lavoro nel settore edile;
- numero dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile;
- numero delle imprese iscritte alla Cassa Edile;
- monte salari denunciato alla Cassa Edile;

I dati necessari all'analisi dell'andamento del settore e dei suoi risultati, sono acquisiti dalle rilevazioni statistiche degli Enti Paritetici e di altri Centri di monitoraggio.

Le parti concordano di utilizzare, nell'arco di vigenza del presente accordo, tutti o in parte degli indicatori previsti o di sostituirli a seconda dell'importanza che questi possano assumere per la verifica dell'andamento complessivo del settore.

La possibile ed eventuale entità dell'elemento economico territoriale di cui all'art. 12 e all'art. 40 del C.C.N.L. 11 Giugno 2004, da valere dal 01.01.2007 al 31 agosto 2007, sarà determinata dalle variazioni percentuali degli indicatori individuati nell'allegato 1) al presente Accordo, del quale forma parte integrante. L'entità dell'elemento economico territoriale non potrà

comunque essere superiore alla misura massima del 3% dei minimi di paga in vigore al 1° marzo 2006, come stabilito dal punto 1 del terzo paragrafo dell'Accordo sindacale nazionale 06.04.2006.

La possibile ed eventuale entità dell'elemento economico territoriale di cui all'art. 12 e all'art. 40 del C.C.N.L. 11 Giugno 2004, da valere per i periodi successivi al 31 agosto 2007, sarà determinata dalle variazioni percentuali degli indicatori individuati nell'allegato 2) al presente Accordo, del quale forma parte integrante. L'entità dell'elemento economico territoriale non potrà comunque essere superiore all'ulteriore misura massima del 4% dei predetti minimi.

Le tabelle allegate al presente Accordo determinano l'elemento economico territoriale con riferimento al 3° livello. Per gli altri livelli, l'elemento economico territoriale viene determinato per mezzo della parametrizzazione prevista dal C.C.N.L. .

Gli importi orari massimi definiti in via presuntiva, sulla base dei dati parziali degli indicatori considerati, sono quelli di seguito riportati:

Dal 1° Gennaio 2007

<u>Livello contrattuale</u>	
<u>Operai:</u>	
4° livello	€. 0,15 orarie
3° livello	€. 0,14 orarie
2° livello	€. 0,12 orarie
1° livello	€. 0,10 orarie
<u>Impiegati:</u>	
7° livello	€. 35,92 mensili
6° livello	€. 32,32 mensili
5° livello	€. 26,94 mensili
4° livello	€. 25,14 mensili
3° livello	€. 23,34 mensili
2° livello	€. 21,01 mensili
1° livello	€. 17,96 mensili

Dal 1° settembre 2007

<u>Livello contrattuale</u>	
<u>Operai:</u>	
4° livello	€. 0,34 orarie
3° livello	€. 0,32 orarie
2° livello	€. 0,28 orarie
1° livello	€. 0,24 orarie
<u>Impiegati:</u>	
7° livello	€. 83,81 mensili
6° livello	€. 75,42 mensili
5° livello	€. 62,85 mensili
4° livello	€. 58,66 mensili
3° livello	€. 54,47 mensili
2° livello	€. 49,02 mensili
1° livello	€. 41,90 mensili

Le parti si danno atto che la struttura dell' E.E.T., così come specificato nelle rispettive tabelle, è coerente con la vigente disciplina contemplata dalla Legge 23 maggio 1997, n. 135, in materia di erogazioni retributive di cui siano incerti l'ammontare in funzione della quale è riconosciuta la sussistenza del diritto delle aziende ad ottenere la cosiddetta "decontribuzione" sugli importi erogati a questo titolo.

INDICATORI

1° OTTOBRE 2006

1° indicatore: ore per CIG per mancanza di lavoro

	Orario	Mensile	25%
Meno di 3.200	0,0370	7,5688	valore base + 25%
Da 4.199 a 3.200	0,0360	6,6605	valore base + 10%
Da 4.200 a 6.200	0,0350	6,0550	valore base
Da 6.201 a 8.200	0,0315	5,4495	valore base -1 0%
Oltre 8.200	0,0330	4,5413	valore base - 25%

2° indicatore: n° dipendenti iscritti alla Cassa Edile

	Orario	Mensile	25%
Oltre 3.300	0,0370	7,5688	valore base + 25%
Da 3.001 a 3.300	0,0360	6,6605	valore base + 10%
Da 2.500 a 3.000	0,0350	6,0550	valore base
Da 2.499 a 2.200	0,0340	5,4495	valore base -10%
Meno di 2.200	0,0330	4,5413	valore base- 25%

3° indicatore: n° imprese Iscritte alla Cassa Edile

	Orario	Mensile	25%
Oltre 800	0,0370	7,5688	valore base + 25%
Da 751 a 800	0,0360	6,6605	valore base + 10%
Da 550 a 750	0,0350	6,0550	valore base
Da 549 a 500	0,0340	5,4495	valore base - 10%
Meno di 500	0,0330	4,5413	valore base - 25%

4° indicatore: imponibile Cassa Edile

Milioni €	Orario	Mensile	25%
Oltre 30	0,0370	7,5688	valore base + 25%
Da 29 a 30	0,0360	6,6605	valore base + 10%
Da 29 a 26	0,0350	6,0550	valore base
Da 25 a 23	0,0340	5,4495	valore base - 10%
Meno di 23	0,0330	4,5413	valore base - 25%

1° SETTEMBRE 2007

1° indicatore: ore per CIG per mancanza di lavoro

	Orario	Mensile	25%
Meno di 3.200	0,1000	17,3000	valore base + 25%
Da 4.199 a 3.200	0,0880	15,2240	valore base + 10%
Da 4.200 a 6.200	0,0800	13,8400	valore base
Da 6.201 a 8.200	0,0720	12,4560	valore base - 10%
Oltre 8.200	0,0600	10,3800	valore base - 25%

2° indicatore: n° dipendenti iscritti alla Cassa Edile

	Orario	Mensile	25%
Oltre 3.300	0,1000	17,3000	valore base + 25%
Da 3.001 a 3.300	0,0880	15,2240	valore base + 10%
Da 2.500 a 3.000	0,0800	13,8400	valore base
Da 2.499 a 2.200	0,0720	12,4560	valore base - 10%
Meno di 2.200	0,0600	10,3800	valore base - 25%

3° indicatore: n° imprese iscritte alla Cassa Edile

	Orario	Mensile	25%
Oltre 800	0,1000	17,3000	valore base + 25%
Da 751 a 800	0,0880	15,2240	valore base + 10%
Da 550 a 750	0,0800	13,8400	valore base
Da 549 a 500	0,0720	12,4560	valore base - 10%
Meno di 500	0,0600	10,3800	valore base - 25%

4° indicatore: imponibile Cassa Edile

Milioni €	Orario	Mensile	25%
Oltre 30	0,1000	17,3000	valore base + 25%
Da 29 a 30	0,0880	15,2240	valore base + 10%
Da 29 a 26	0,0800	13,8400	valore base
Da 25 a 23	0,0720	12,4560	valore base - 10%
Meno di 23	0,0600	10,3800	valore base - 25%

U.C.E.A.- A.P.I.

F.I.L.L.E.A. - CGIL

F.I.L.C.A.- CISL

Fe.N.E.A.L. - UIL