

VERBALE DI ACCORDO

Roma, il 17 dicembre 2014

tra

- la Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana – FederTerziario, assistita dalla Confederazione FederTerziario-Confimea - CFC
- la Confederazione Italiana dell'Impresa – CONFIMEA, assistita dalla Confederazione FederTerziario-Confimea – CFC
- la Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana – FederTerziario Sud

e

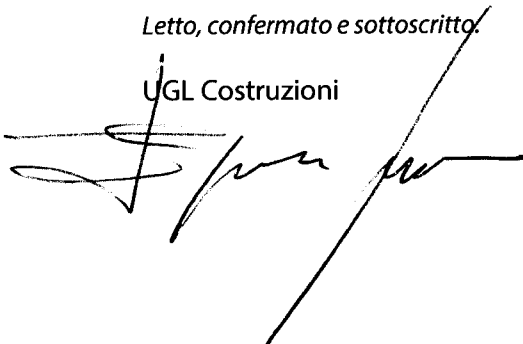
- la Federazione Nazionale UGL delle Costruzioni - UGL Costruzioni, assistita dalla Unione Generale del Lavoro - UGL

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del C.C.N.L. del 6 maggio 2010 per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili ed affini.

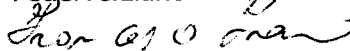
Allegato I : Elemento Variabile della Retribuzione (art. 14)	2
Allegato II : Elemento Variabile della Retribuzione (art. 54)	3
Allegato III : Classificazione dei lavoratori (Art. 84)	4
Allegato IV : Somministrazione di lavoro (Art. 102)	5
Allegato V : Contratto a termine (Art. 103)	7
Allegato VI : Contratti di inserimento (Art. 105)	8
Allegato VII : fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nell'industria e nelle piccole e medie imprese "Fonditalia"	9
Allegato VIII : Decorrenza e durata (art. 112)	10
Allegato IX : Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio	11

Letto, confermato e sottoscritto

UGL Costruzioni



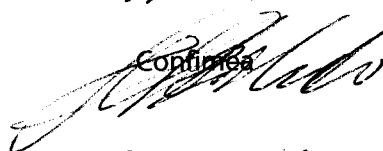
FederTerziario



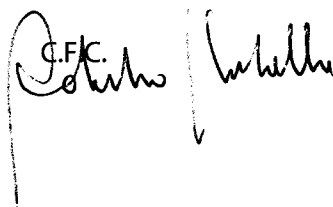
FederTerziario Sud



Confimea



C.F.C.



**Allegato I: ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE
(ART. 14)**

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015 per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 7% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2014, secondo criteri e modalità di cui all'art.44 del C.C.N.L..

La variabilità dell'Elemento Variabile della Retribuzione, così come sopra indicato, è da riferirsi ai valori dei parametri e degli indicatori definiti a livello territoriale.

Pertanto, a decorrere dal 10 gennaio 2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il Premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Dichiarazione congiunta

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 10 gennaio 2011 nel premio di produzione.



Allegato II : ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 54)

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015 per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 7% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2014, secondo criteri e modalità di cui all'art.44 del C.C.N.L..

La variabilità dell'Elemento Variabile della Retribuzione, così come sopra indicato, è da riferirsi ai valori dei parametri e degli indicatori definiti a livello territoriale.

Pertanto, a decorrere dal 10 gennaio 2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il Premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Dichiarazione congiunta

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 10 gennaio 2011 nel premio di produzione.



Allegato III : CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI (ART. 84)

Sono abrogati, in quanto disciplinati dal C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese di restauro beni culturali del 24.07.2013, i seguenti profili.

6° LIVELLO

IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA

- Responsabile del recupero archeologico: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di scavo archeologico ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiede competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnico scientifica. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio dell'opera.

5° LIVELLO

IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA

MPIEGATI TECNICI DI 2ª CATEGORIA

- Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico; opera in un singolo settore di scavo.
- Capocantiere di edilizia storica: lavoratore altamente qualificato che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere. Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.

4° LIVELLO

OPERAI DI QUARTO LIVELLO

- operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

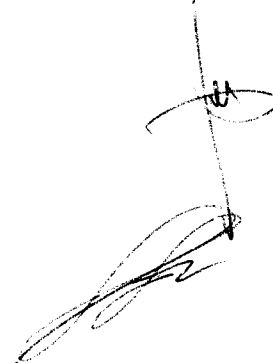
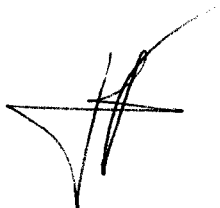
3° LIVELLO

OPERAI SPECIALIZZATI

- Operaio specializzato in cantiere archeologico: lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

PATENTINO PER OPERATORI DI MACCHINE COMPLESSE

Per quanto attiene l'abilitazione all'utilizzo di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari si fa riferimento a quanto sancito dall'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2012.



Allegato IV : SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (ART. 102)

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 276/03 che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo e di quanto stabilito dall'art. 1, comma 46, della legge 24.12.2007, n. 247, il ricorso al lavoro temporaneo a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

- a) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
- b) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- c) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- d) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- e) 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;
- f) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.
- g) 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 al lavoro temporaneo è vietato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, 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;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008;
- 5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- 6) costruzioni di pozzi a profondità superiori a m. 10;
- 7) lavori subacquei con respiratori;
- 8) lavori in cassoni ad aria compressa;
- 9) lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nelle ipotesi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano specificatamente 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. 104 del presente C.C.N.L., il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. 368/2001, 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 lavoro temporaneo e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato della 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 concordano che agli operai occupati con lo strumento del lavoro temporaneo nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione e accantonamento nei confronti della C.E.N.A.I. e degli altri Organismi paritetici di settore. A carico delle agenzie di somministrazione e dei lavoratori è posta una quota unica nazionale la cui misura sarà definita dalle Associazioni nazionali costituenti la Cassa.



Allegato V: CONTRATTO A TERMINE (ART. 103)

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 6.9.01 n. 368, il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

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

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, legge 23.7.91 n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- 3) 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 il contratto di lavoro a tempo determinato;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del citato D.Lgs. n. 368, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

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

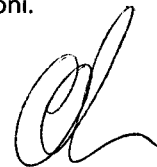
La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

La stessa informazione alle R.S.A. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dal sistema di concertazione e informazione del vigente C.C.N.L..

Visto l'avviso comune del 10/04/08 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4 bis, del citato D.Lgs. 368/01 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga ai limiti dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente a Federterziario fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

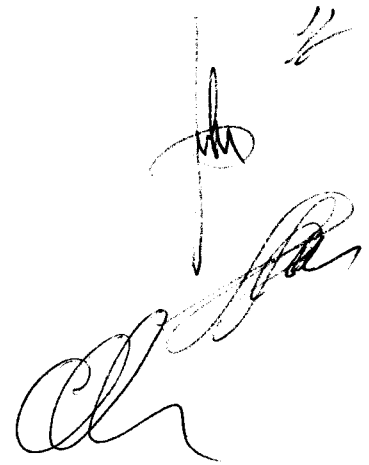


22

**Allegato VI : CONTRATTI DI INSERIMENTO
(ART. 105)**

Il contratto di inserimento è stato abrogato dall'art. 1, comma 14, della Legge 92/2012; il successivo comma 15 stabilisce che per le assunzioni fatte fino al 31.12.2012 valgono le norme abrogate.

Si propone di togliere l'art. 105 dal testo del vigente C.C.N.L. e spostarlo tra gli allegati.

A handwritten signature consisting of several overlapping, stylized lines.A handwritten signature with a checkmark above it, consisting of several overlapping, stylized lines.

**Allegato VII : FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA
NELL'INDUSTRIA E NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE "FONDITALIA"**

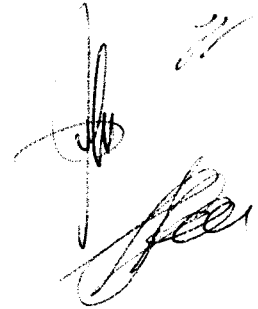
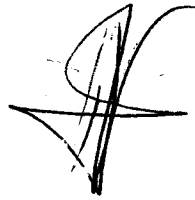
Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L., nell'ottica di rafforzare la formazione professionale e l'opera di formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, si accordano sull'utilizzo del Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua denominato "Fonditalia".

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. One is a simple checkmark-like symbol on the left. The other two are more complex, cursive-style signatures on the right, one above the other.

**Allegato VIII : DECORRENZA E DURATA
(ART. 112)**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1 dicembre 2014 al 31 dicembre 2016 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1 dicembre 2014 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.



Allegato IX : AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

Per gli operai con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 90,00 di cui euro 36,00 a decorrere dal 1 febbraio 2015, euro 27,00 a decorrere dal 1 settembre 2015 ed euro 27,00 a decorrere dal 1 maggio 2016.

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quindi modificate come segue:

livelli	Minimi in vigore	Aumenti				Nuovi minimi			parametri
		Totale	01.02.2015	01.09.2015	01.05.2016	01.02.2015	01.09.2015	01.05.2016	
7	1.600,71	180,00	72,00	54,00	54,00	1.672,71	1.726,71	1.780,71	200
6	1.440,63	162,00	64,80	48,60	48,60	1.505,43	1.554,03	1.602,63	180
5	1.200,52	135,00	54,00	40,50	40,50	1.254,52	1.295,02	1.335,52	150
4	1.120,51	126,00	50,40	37,80	37,80	1.170,91	1.208,71	1.246,51	140
3	1.040,46	117,00	46,80	35,10	35,10	1.087,26	1.122,36	1.157,46	130
2	936,42	105,30	42,12	31,59	31,59	978,54	1.010,13	1.041,72	117
1	800,36	90,00	36,00	27,00	27,00	836,36	863,36	890,36	100

