VERBALE DI ACCORDO

Addì, 3 marzo 2022, in Roma

t r a

l'ANCE, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi e AGCI Produzione e Lavoro,

e

la FENEAL UIL, la FILCA CISL e la FILLEA CGIL

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del C.C.N.L. 18 luglio 2018 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative.

I	Accordo sulle istanze del settore delle costruzioni e dichiarazione a verbale *Allegato 1*
II	Protocollo formazione e sicurezza *Allegato 2*
III	Patto di cantiere *Allegato 3*
IV	Sfera di applicazione e classificazione dei lavoratori *Allegato 4*
V	Premio di ingresso nel settore *Allegato 5*
VI	Trasferta regionale *Allegato 6*
VII	Fnape *Allegato 7*
VIII	Norma per le riserve *Allegato 8*
IX	Art. 2) Periodo di prova - Operai *Allegato 9*
X	Art. 42) Periodo di prova – Impiegati *Allegato 10*
XI	Art. 38) Accordi locali *Allegato 11*
XII	Art. 32) Preavviso di licenziamento e di dimissioni – Operai *Allegato 12*

XIII	Art. 71) Preavviso di licenziamento e di dimissioni – Impiegati *Allegato 13*
XIV	Art. 93) Contratto a termine *Allegato 14*
XV	Art. 113) Concertazione per le grandi opere *Allegato 15*
XVI	Art. 113) bis *Allegato 16*
XVII	AUMENTI RETRIBUTIVI *Allegato 17*
XVIII	DECORRENZA E DURATA *Allegato 18*
XIX	Codice etico degli Enti Bilaterali *Allegato 19*
XX	Accordo sorveglianza sanitaria *Allegato 20*
XXI	Accordo simulatori macchine di cantiere *Allegato 21*

Letto, confermato e sottoscritto

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI

FENEAL UIL

LEGACOOP Produzione e Servizi

FILCA CISL

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

FILLEA CGIL

AGCI Produzione e Lavoro

Legenda:
Nella riscrittura gli articoli del ccnl Cooperative saranno resi omogenei -

Allegato 1

Addì, 3 marzo 2022, in Roma

ANCE,

AGCI Produzione e Lavoro, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, LEGACOOP FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL

Premesso che:

- le Parti Sociali hanno in data odierna sottoscritto un rinnovo contrattuale strategico, alla luce dell'attuale fase che vede il settore edile al centro del sistema produttivo, garantendo ulteriori tutele per la qualificazione delle proprie risorse umane e incrementando le misure per la sicurezza nei cantieri;

- si rende necessario sostenere le imprese virtuose in termini di regolarità e qualità del lavoro e favorire la tempestiva e adeguata esecuzione dei lavori in corso legati anche al programma infrastrutturale del PNRR;

- si ritiene indispensabile promuovere, presso le istituzioni competenti, ogni intervento normativo finalizzato a supportare le misure introdotte con il rinnovo contrattuale, inclusa l'individuazione di forme di premialità per le imprese virtuose in materia di formazione e sicurezza sul lavoro;

le parti concordano di intervenire urgentemente presso ogni organo istituzionale, anche attraverso le richieste di appositi incontri congiunti, al fine di:

- introdurre, a fronte dell'aumento vertiginoso dei costi dei materiali e alla luce della scarsità di reperimento delle attrezzature, norme specifiche per l'immediato aggiornamento dei prezzari e per una revisione prezzi efficiente, al fine di assicurare che la determinazione degli importi a base di gara siano in linea con i reali prezzi di mercato, nonché per adeguare nel tempo le relative condizioni contrattuali;

- sollecitare l'introduzione di soluzioni immediate per adeguare i prezzi dei contratti in corso, al fine di assicurare la tempestiva e regolare esecuzione dei contratti di appalto, nonché il rispetto degli adeguati standard in termini di qualità delle lavorazioni e delle necessarie tutele in materia di formazione e sicurezza sul lavoro;

- introdurre per le stazioni appaltanti l'obbligo di indicare nei bandi di gara di settore la necessaria applicazione della contrattazione collettiva nazionale e territoriale dell'edilizia sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative;

- emanare una norma in base alla quale il costo della manodopera non sia soggetto, in analogia con quanto previsto per i costi della sicurezza, a ribasso d'asta;

- adeguare periodicamente i prezzari regionali e le tabelle ministeriali sui costi della manodopera con gli aumenti derivanti dai rinnovi contrattuali di settore;

- introdurre un sistema di qualificazione delle imprese per lo svolgimento di lavori finanziati dagli incentivi fiscali, al fine di garantire trasparenza, qualità e sicurezza dei lavori, oltre che un uso efficiente delle risorse pubbliche;

- definire, con un'apposita norma di legge, un regime strutturale di detassazione e decontribuzione totale della retribuzione delle ore di formazione professionale e per la sicurezza sul lavoro, svolte dai lavoratori con il supporto degli enti bilaterali e gli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore edile comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- destinare al sistema bilaterale il contributo dello 0,30%, versato dalle imprese edili all'Inps e non destinato a Fondimpresa, al fine di sostenere finanziariamente il sistema bilaterale dell'edilizia;

- prevedere l'emanazione di bandi specifici rivolti agli Enti formativi bilaterali di settore;

- ridurre l'aliquota CIGO per gli operai edili, attualmente prevista nella misura del 4,70%, al fine di riallinearla alle aliquote del settore industria, in considerazione dei notevoli avanzi di gestione maturati nel corso degli anni per il settore edile tra le entrate contributive per cassa integrazione ordinaria e le uscite per i relativi trattamenti;

- ripristinare e rendere strutturale, con riferimento ai premi Inail, l'agevolazione contributiva specificamente prevista per il settore edile dall'art. 29 del D.L. n. 244/95, convertito con modificazioni dalla legge n. 341/95, consistente in una riduzione annuale in misura pari all'11,50% (abrogata dalla Legge di bilancio 2019 nell'ambito della riforma delle tariffe Inail). Nell'ottica di promuovere il lavoro di qualità, infatti, una delle condizioni previste per l'accesso a questa agevolazione – destinata alle imprese del settore regolarmente iscritte in Cassa Edile, per gli operai occupati con orario di lavoro di 40 ore settimanali – è che il datore di lavoro non abbia riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione stessa;

- destinare ulteriori risorse dell'Inail alla riduzione dei costi per quelle imprese del settore che si distinguono per il particolare impegno in tema di salute e sicurezza sul lavoro, anche adottando le specifiche misure previste in materia dal rinnovo contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto

ANCE

AGCI PRODUZIONE E LAVORO

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

Allegato 2

PROTOCOLLO FORMAZIONE E SICUREZZA

Formazione

Le parti condividono la necessità di attribuire consistenza strutturale, nonché economica, alle attività di formazione, verificandone costantemente la loro finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività dei lavoratori, sia assunti che da assumere.

Il Formedil - Ente Unificato Nazionale formazione e sicurezza, in considerazione della necessità e della urgenza di dotare il settore delle professionalità richieste e necessarie e al fine di omogeneizzare i percorsi formativi e i relativi costi su tutto il territorio nazionale, definirà, di concerto con le Parti sociali, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, bio edilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione, ecc.

Unitamente alla predisposizione del CFN, tutte le Scuole Edili/Enti unificati territoriali dovranno obbligatoriamente adeguare l'offerta formativa istituzionale, anch'essa prevista nel suddetto CFN, entro il 30 settembre 2022 e in piena sinergia con gli enti formativi regionali di settore.

Il suddetto catalogo formativo avrà, come prioritario obiettivo, la definizione dei contenuti della formazione continua professionalizzante dei lavoratori, intesa come quella non derivante da obblighi previsti dalle norme, unitamente al catalogo della formazione istituzionale.

Le parti stabiliscono, a far data dal 1° ottobre 2022 e, comunque, previa definizione del Regolamento di seguito indicato, una specifica aliquota contributiva, pari allo 0,20%, destinata al "Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" istituito presso la locale Cassa Edile/Edilcassa. Tale aliquota sarà destinata esclusivamente al finanziamento della formazione professionalizzante prevista dal catalogo formativo nazionale e alla premialità per le imprese che ne fruiscono, nonché alla premialità per le imprese che denuncino in Cassa Edile operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, pari o inferiore ad un terzo del totale dei dipendenti in organico (le imprese fino a 3 operai dipendenti potranno accedere alla premialità in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello). Le modalità operative del predetto Fondo saranno definite con il suddetto Regolamento stabilito dalle Parti Sociali nazionali entro due mesi dalla sottoscrizione del presente Ccnl.

I corsi di formazione inclusi nel CFN, ivi compresa la formazione istituzionale, sono gratuiti per le imprese regolari iscritte al sistema bilaterale edile.

Per le medesime imprese sono, altresì, gratuiti i corsi per la formazione dei preposti e dei datori di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro.

I corsi di formazione professionalizzante non obbligatori per legge, svolti presso il sistema bilaterale edile, potranno essere effettuati anche nella giornata del sabato e le imprese saranno esonerate dal relativo versamento in Cassa Edile, nonché dal pagamento dello straordinario, fermo restando il riconoscimento della normale retribuzione.

A decorrere dal 1°ottobre 2022, la contribuzione destinata all'Ente territoriale formazione e sicurezza sarà pari all'1%, di cui lo 0,50% destinato alla formazione e lo 0,50% alla sicurezza sul lavoro.

Per i territori in cui il contributo per l'Ente territoriale formazione e sicurezza sia inferiore all'aliquota dell'1% e in cui, comunque, il predetto Ente eroghi gratuitamente corsi di formazione, ferma restando l'aliquota dell'1%, a decorrere dalla predetta data del 1°ottobre 2022, le eventuali riserve generate dall'aumento del contributo dovranno essere utilizzate per incrementare la formazione e le premialità di cui sopra, secondo le modalità che saranno definite con il Regolamento nazionale.

Le Parti si attiveranno affinché Fondimpresa e Foncoop adottino idonee linee di finanziamento progettuali rivolte alle imprese edili iscritte al sistema bilaterale, in relazione al CFN.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 3 e 4 CCNL Ance e 44 e 45 Coop vigenti, si aggiunge rispettivamente agli artt. 91 e 75 il seguente paragrafo: *"Agli operai che, su indicazione del datore di lavoro, frequentino con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante presso gli enti di settore, sarà assegnato:*

- *all'operaio comune, con almeno una anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse edili, di cui almeno 12 mesi con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio qualificato;*
- *agli operai già inquadrati nel livello qualificato, che vantino una anzianità presso il sistema Casse edili di almeno 48 mesi, di cui 12 mesi con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio specializzato.*

Tutti i passaggi di cui sopra, avverranno entro 60 giorni dal recepimento dei suddetti attestati.

Nell'ipotesi di nuove assunzioni, gli operai qualificati e specializzati, con anzianità di 48 mesi presso il sistema delle Casse edili, in possesso di attestati formativi, rilasciati dal sistema bilaterale edile, che certifichino le specifiche competenze professionali, non potranno essere inquadrati come operai comuni".

Borsa Lavoro

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, ribadiscono l'importanza e la funzione strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it) e danno mandato al Formedil - Ente unico formazione e sicurezza nazionale di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, anche prevedendo modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte delle Scuole Edili/Enti Unificati. Al riguardo le parti entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto definiranno specifiche linee guida che saranno allegate, come parti integranti, al CCNL.

Salute e sicurezza

Le Parti convengono di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all'ente unico formazione e sicurezza territoriale (CPT dove ancora presenti) di riferimento.

Formazione su salute e sicurezza

Le parti condividono la necessità di garantire, tramite l'attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la formazione obbligatoria gratuita delle 16 ore anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere.

Inoltre, al fine di implementare ulteriormente la sicurezza dei lavoratori, si stabilisce che l'aggiornamento della formazione dei lavoratori, della durata di 6 ore, di cui al punto 9 dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, dovrà essere effettuato ogni tre anni. La predetta periodicità triennale si applica a decorrere dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata in vigore della predetta

disposizione. Resta ferma la diversa periodicità stabilita per il dirigente (di cui all'art. 2, comma 1, lett d), del D.Lgs. n. 81/08) e per il preposto.

Sorveglianza sanitaria

Le Parti Sociali in un'ottica di rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel settore delle costruzioni e di rilancio dello svolgimento della sorveglianza sanitaria nei cantieri edili, stabiliscono quanto segue:

- presso il Formedil - Ente unico nazionale formazione e sicurezza, è istituita un'apposita Commissione nazionale, che, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, redigerà il regolamento operativo in materia di sorveglianza sanitaria. La Commissione sarà composta dalle Parti Sociali, dalla CNCE, dal SANEDIL e dallo stesso FORMEDIL e definirà un progetto nazionale straordinario di rilancio della sorveglianza sanitaria, in attuazione ~~a~~ di quanto previsto dall'Allegato 2 del CCNL Edilizia Industria ANCE - Coop 2018.

  Tale progetto straordinario, della durata di tre anni, vedrà anche il coinvolgimento degli Enti unificati territoriali (CPT ove non unificati) e sarà compartecipato in maniera paritetica, per la sostenibilità dei suoi obiettivi, da CNCE, FORMEDIL e SANEDIL. L'operatività del progetto vedrà il supporto degli Enti nazionali del settore nella misura di 3/4 delle risorse necessarie al suo sviluppo, mentre ¼ delle risorse necessarie sarà messa a disposizione da parte degli Enti territoriali.

Carta di identità Professionale Edile (CIPE)

Le parti sottoscritte convengono di dare mandato alla CNCE per definire, entro tre mesi dalla firma del presente contratto, la Carta d'Identità Professionale Edile (CIPE), rilasciata dalle Casse edili/Edilcasse, la cui gestione sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali del settore e che comunque dovrà contenere tutti i dati relativi ai corsi formativi effettuati presso il sistema bilaterale edile e le scadenze relative alla sorveglianza sanitaria.

Fondo Anticipo Pensionistico

Presso la CNCE sarà istituita una "Commissione Fondo Anticipo Pensionistico" che, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, dovrà individuare soluzioni idonee per incentivare l'operatività del Fondo stesso nonché degli specifici Fondi territoriali e rendere esigibili le risorse ivi accantonate.

Allegato 3

PATTO DI CANTIERE

Al fine di incrementare la cultura e i livelli di sicurezza sul lavoro nella complessiva filiera delle lavorazioni edili, le Casse Edili/Edilcasse sono incaricate, per i cantieri ricompresi nella loro competenza territoriale, della tenuta, tramite le notifiche preliminari e i relativi aggiornamenti, di un *database* di tutte le imprese, comprese quelle le cui attività non rientrino nella sfera di applicazione del presente Ccnl e dei loro lavoratori, anche autonomi, impiegati in ogni specifico appalto.

In esito alle verifiche sulla corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e il contratto collettivo applicato da parte delle imprese non edili impiegate nei suddetti cantieri, saranno offerti, da parte degli Organismi paritetici del settore edile, corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro, a prezzi agevolati, sulla base di un catalogo formativo definito dal *"Formedil – Ente unico formazione e sicurezza"*.

In caso di adesione ai suddetti corsi, le parti convengono, fin d'ora, che gli Organismi paritetici dell'edilizia provvederanno a comunicare, all'INL e all'INAIL, i dati relativi anche delle suddette imprese non edili, ai fini delle premialità previste dall'art. 51, comma 8-ter, del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..

Allegato 4

SFERA DI APPLICAZIONE A CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Le parti concordano di demandare, alla Commissione paritetica "Classificazione dei lavoratori", la revisione finale dell'art. 77 nonché della premessa al contratto, i cui lavori dovranno terminare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale e che faranno, pertanto, parte integrante dello stesso.

Allegato 5

PREMIO DI INGRESSO NEL SETTORE

Al fine di incentivare l'accesso nel settore da parte dei giovani, le parti concordano di istituire, con decorrenza dal 1° marzo 2022, il c.d. *"premio di ingresso nel settore"*.

Tale premio sarà riconosciuto dal datore di lavoro ai giovani inquadrati nella categoria degli operai, di età inferiore a 29 anni, in presenza delle seguenti condizioni:

- primo accesso nel settore;
- permanenza presso la stessa impresa per un periodo minimo pari a 12 mesi.

Il suddetto premio, pari a 100 euro, sarà erogato una tantum, al termine dei predetti 12 mesi, e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Allegato 6

TRASFERTA REGIONALE

Fatto salvo quanto già attuato nelle Regioni ai sensi dell'Accordo del 2 febbraio 2015 e fatte salve le diverse regolamentazioni pattuite al livello regionale o che saranno determinate entro il 30 settembre 2022, nonché l'apposita disciplina in deroga della trasferta per gli specifici settori di cui all'art. 21 del Ccnl, nelle Regioni in cui non sia stata data attuazione ad alcuna disciplina sulla trasferta regionale, tale istituto troverà applicazione, a decorrere dal 1° ottobre 2022, secondo le modalità stabilite nei commi successivi.

In carenza di disciplina regionale, anche nell'ipotesi di cantieri con durata superiore a tre mesi, la trasferta regionale comporterà che l'impresa effettuerà tutti gli adempimenti per i propri lavoratori in trasferta presso la propria Cassa Edile di provenienza, per tutta la durata della trasferta stessa.

Le parti danno mandato alla Cnce di implementare il sistema informatico "CNCE_Edilconnect" per attuare quanto necessario per la corretta imputazione delle contribuzioni, sulla base sia di quanto definito nelle singole regioni in materia di trasferta, sia di quanto stabilito nel presente allegato.

Il sistema informatico registrerà il mantenimento dell'iscrizione presso la Cassa Edile di provenienza dei singoli operai nei primi tre mesi, con imputazione alla stessa delle contribuzioni stabilite dal connesso contratto integrativo; dal terzo mese di trasferta, il sistema informatico provvederà ad imputare automaticamente le contribuzioni alla Cassa Edile del luogo di destinazione, sulla base del contratto integrativo ivi applicato.

Resta salva la possibilità per le parti sociali territoriali di pattuire al livello regionale una diversa regolamentazione della trasferta regionale anche successivamente al 30 settembre 2022.

In materia di Durc on line – DOL e sistema di verifica della congruità della manodopera, è fatto salvo quanto stabilito dalla Legge e dalla contrattazione collettiva.

Allegato 7

FNAPE

Le parti concordano sulla istituzione del Fondo FNAPE, con decorrenza dal 1° aprile 2022.

A tal fine, le parti convengono di approvare lo Statuto del suddetto Ente autonomo che, comunque, avrà sede presso la CNCE, entro la data del 15 marzo p.v..

Lo Statuto individuerà la governance del FNAPE, tenendo conto del completamento dell'adesione da parte di tutte le Casse edili /Edilcasse.

Le parti concordano, al fine di perseguire un percorso di omogeneizzazione al livello nazionale delle aliquote Ape, che, dal 1° ottobre 2022, entreranno in vigore, automaticamente, le nuove aliquote regionali.

Tali aliquote sono determinate, per ciascuna Regione, tenuto conto della media regionale delle attuali aliquote territoriali in essere, rapportata alla massa salari (secondo la tabella allegata), sulla base dei dati afferenti l'Ape 2021, che saranno aggiornati anno per anno. Dette aliquote e quanto contenuto nei commi successivi saranno condivisi anche con le altre Organizzazioni datoriali partecipanti al FNAPE.

Ferma restando l'attribuzione al FNAPE, per la sua gestione, dello 0,2% annuale del flusso contributivo in entrata, le parti concordano fin d'ora che eventuali maggiori entrate contributive, comprensive anche del contributo minimo, dovranno essere ridistribuite, annualmente e proporzionalmente, tenendo conto delle Regioni che contribuiscono al FNAPE in misura superiore al proprio fabbisogno, alle Casse di dette Regioni che abbiano, a loro volta, contribuito in tale misura superiore al proprio fabbisogno. Con il suddetto ristorno, le Casse dovranno rifondere automaticamente la parte del costo sostenuto per l'Ape, attraverso un meccanismo di compensazione alle imprese.

Le parti concordano che, dal 1° ottobre 2022, il contributo Ape dovrà essere versato su un minimo di 140 ore. Tale contributo minimo sarà elevato a 150 ore dal 1° ottobre 2023 e a 160 ore dal 1° ottobre 2024.

Le parti, inoltre, condividono fin d'ora che l'individuazione delle aliquote FNAPE sono di pertinenza delle parti sociali e che al FNAPE viene demandato il monitoraggio annuale dell'andamento del medesimo, al fine di proporre alle parti sociali stesse i necessari correttivi delle aliquote, fermo restando l'equilibrio finanziario, al netto del contributo annuo dello 0,2%.

FANPE - ALIQUOTE REGIONALI

Valle d'Aosta	3,91%
Piemonte	3,86%
Liguria	3,93%
Lombardia	4,09%
Trentino Alto Adige	4,55%
Friuli Venezia Giulia	4,27%
Veneto	4,37%
Emilia Romagna	3,87%
Toscana	3,80%
Marche	3,65%
Umbria	4,00%
Lazio	3,45%
Abruzzo	3,58%
Molise	3,04%
Campania	2,67%
Puglia	3,04%
Basilicata	2,85%
Calabria	2,53%
Sicilia	2,53%
Sardegna	3,05%

Allegato 8

NORMA PER RISERVE

Le parti convengono che, salvo quanto già previsto nella contrattazione collettiva, gli specifici Fondi degli Enti paritetici non dovranno generare riserve che ammontino, singolarmente, a somme che eccedano quanto derivante dal relativo flusso contributivo dell'anno precedente.

Eventuali somme in eccedenza andranno utilizzate secondo modalità individuate dalla contrattazione integrativa territoriale ex art. 38. In caso di integrativi territoriali in corso di validità, nelle more dei rispettivi rinnovi, l'utilizzo delle suddette eccedenze potrà costituire oggetto di accordi territoriali, la cui vigenza sarà vincolata alle scadenze della contrattazione di secondo livello.

Le parti convengono inoltre che, con riguardo agli importi per gratifica e ferie e altri istituti non riscossi dai lavoratori e agli importi per rimborso malattia e infortunio e altri istituti non riscossi dalle imprese, decorsi cinque anni (e previa dimostrazione di ciascun tentativo di accredito e/o comunicazione in merito, effettuati annualmente dalla Cassa edile rispettivamente al lavoratore e all'impresa beneficiari, ancorché con esito negativo), le relative somme debbano essere utilizzate, nel limite del 70%, rispettivamente per prestazioni a favore degli operai e per premialità a favore delle imprese iscritti alla relativa Cassa, con modalità che saranno individuate dalle parti sociali territoriali. Il restante 30% delle predette somme resta accantonato, al fine di poter liquidare gli importi spettanti ai singoli beneficiari, nel caso di eventuale successiva richiesta presentata rispettivamente dai lavoratori o loro aventi diritto e dalle imprese.

Allegato 9

ART. 2)

PERIODO DI PROVA - OPERAI

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 30 giorni di lavoro per gli operai di quarto livello, a 30 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 25 giorni di lavoro per i qualificati e a 15 giorni di lavoro per gli altri operai. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

Nel caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso sino alla ripresa del lavoro, purché la ripresa intervenga entro 30 giorni dalla data di comunicazione della malattia professionale o dell'infortunio.

Allegato 10

Art. 42)

PERIODO DI PROVA - IMPIEGATI

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima categoria super, per gli impiegati di prima categoria, per gli impiegati di seconda categoria e non superiore a 3 mesi per gli impiegati di quarto livello per quelli di terza categoria, di quarta categoria e di quarta categoria primo impiego.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

L'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta scritta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Allegato 11

Art. 38

ACCORDI LOCALI

La contrattazione integrativa si svolge per le stesse circoscrizioni per le quali è stato stipulato l'ultimo accordo integrativo.

In conformità alle intese Governo-Parti sociali, la contrattazione territoriale di secondo livello deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

Alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate e con validità triennale:

(omissis)

e) alla determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori per i quali il datore di lavoro richieda per iscritto di essere reperibili, anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa. L'obbligo in capo ai lavoratori medesimi di garantire la predetta reperibilità è dovuto secondo le modalità e i limiti previsti dalla legge e dalle eventuali disposizioni previste dalla contrattazione integrativa.

(omissis)

Allegato 12

Art. 32)

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI - OPERAI

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in sette giorni lavorativi, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci lavorativi, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto, nel rispetto della normativa vigente.

Allegato 13

Art. 71)

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI – IMPIEGATI

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 100, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:
- mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego;

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
- mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
- mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese. Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo a quello di ricevimento dell'atto contenente le dimissioni o il licenziamento.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:
- mesi uno per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi uno per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- giorni quindici per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego;

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
- mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi uno per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno per gli impiegati di terza e quarta categoria;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
- mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi uno per gli impiegati di terza e quarta categoria.

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati in forma scritta, nel rispetto della normativa vigente.

L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.



Allegato 14

Art. 93)

CONTRATTO A TERMINE

Il contratto a tempo determinato è stipulato in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 e della L. n. 96/2018.

Le proroghe e i rinnovi sono ammessi nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 21 del suddetto decreto legislativo e dal comma successivo.

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis, al contratto a tempo determinato potrà essere inoltre apposta una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, dalle imprese edili che siano in possesso dei requisiti per accedere ai benefici previsti dall'art. 29 L. n. 341/95, anche per le seguenti specifiche condizioni:

- avvio di un nuovo cantiere;
- avvio di una specifica fase lavorativa, non programmata, nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 1.1. del D.Lgs n. 81/2015, il contratto a tempo determinato con durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, potrà essere stipulato, per le specifiche condizioni di cui al comma precedente, fino al 30 settembre 2022, fatte salve eventuali modifiche del citato comma 1.1..

E' riconosciuto, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine, ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più dei suddetti contratti a termine presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 24 mesi più i 12 previsti dall'eventuale applicazione dell'art. 19, co. 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

Il diritto di precedenza deve essere formulato per iscritto ai sensi dell'art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015.

(omissis)

Allegato 15

Art. 113

CONCERTAZIONE PER LE GRANDI OPERE

Per le opere pubbliche di grandi dimensioni di importo non inferiore a 50 Milioni di euro, che rientrino nella programmazione strategica Nazionale o Europea, è introdotta una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate ad esse aderenti e le imprese aggiudicatarie dell'appalto.

La suddetta procedura di concertazione sarà attivata, su istanza delle imprese aggiudicatarie o delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, per il tramite delle associazione datoriali sottoscrittrici.

L'eventuale accordo impegna le parti firmatarie e attiene, in particolar modo laddove le opere insistano su più Provincie o Regioni, i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli organismi paritetici di settore, la sicurezza del lavoro, gli orari di lavoro, la disciplina applicabile per quanto attiene il livello territoriale di contrattazione, e per tali materie è sostitutivo della contrattazione integrativa territoriale stipulata per le circoscrizioni su cui incide il lavoro.

Tenuto conto della rilevanza delle opere oggetto del presente articolo , al fine di favorire la massima celerità nella realizzazione delle opere, la piena sicurezza per i lavoratori interessati e al contempo la massima occupazione possibile, è stabilito che nel rispetto delle previsioni di legge e del presente CCNL, ove le caratteristiche progettuali ed i regimi di produzione ne determinino la necessità, l'organizzazione del lavoro, da definirsi nell'ambito dell'accordo di cui al secondo capoverso, sia disposta in base a regimi di orario a squadre definite in termini di organici e mansioni, operanti su turni di lavoro alternati, avvicendati, notturni, festivi e, laddove previsto, a ciclo continuo mediante l'attività minima di quattro squadre operanti su turni avvicendati per un massimo di 8 ore a turno, sette giorni su sette, con applicazione delle previste relative condizioni normative e retributive di cui al CCNL medesimo.

Allegato 16

Art. 113 – bis

Per le opere, i lavori e gli interventi progettuali che rivestano particolare interesse nel contesto sociale e territoriale e che richiedano specifiche modalità lavorative, anche al fine di favorire la massima celerità nella realizzazione delle stesse e la piena sicurezza per i lavoratori interessati, l'impresa aggiudicataria dell'appalto e la rappresentanza sindacale unitaria (o, in assenza di quest'ultima, le organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto), possono stabilire che, nel rispetto delle previsioni di legge e del presente contratto, l'organizzazione del lavoro sia disposta in base a regimi di orario a squadre definite in termini di organici e mansioni, operanti su turni di lavoro alternati, avvicendati, notturni, festivi e, laddove previsto, a ciclo continuo mediante l'attività minima di quattro squadre operanti su turni avvicendati per un massimo di 8 ore a turno, sette giorni su sette, con applicazione delle previste relative condizioni normative e retributive previste dalla contrattazione nazionale e territoriale vigente.

Allegato 17

AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

In coerenza con le prassi in atto e con le specificità del settore delle costruzioni, le parti concordano un incremento retributivo complessivo di euro 92,00 a parametro 100 (operaio comune), come specificato nelle seguenti tabelle.

Industria

LIVELLI	PAR.	AUMENTI			NUOVI MINIMI	
		Complessivi	01/03/2022	01/07/2023	01/03/2022	01/07/2023
VII	200	184,00	104,00	80,00	1.894,71	1.974,71
VI	180	165,60	93,60	72,00	1.705,23	1.777,23
V	150	138,00	78,00	60,00	1.421,02	1.481,02
IV	140	128,80	72,80	56,00	1.326,31	1.382,31
III	130	119,60	67,60	52,00	1.231,56	1.283,56
II	117	107,64	60,84	46,80	1.108,41	1.155,21
I	100	92,00	52,00	40,00	947,36	987,36

Cooperative

LIVELLI	PAR.	AUMENTI			NUOVI MINIMI	
		Complessivi	01/03/2022	01/07/2023	01/03/2022	01/07/2023
VIII *	250	230,00	130,00	100,00	2.412,99	2.512,99
VII	210	193,20	109,20	84,00	2.022,90	2.106,90
VI	180	165,60	93,60	72,00	1.737,34	1.809,34
V	153	140,76	79,56	61,20	1.475,56	1.536,76
IV	136,5	125,58	70,98	54,60	1.321,69	1.376,29
III	127	116,84	66,04	50,80	1.229,41	1.280,21
II	114	104,88	59,28	45,60	1.103,92	1.149,52
I	100	92,00	52,00	40,00	965,21	1.005,21

(*) al fine di omogeneizzare il trattamento economico del settore, a far data dalla sottoscrizione del Ccnl 18 luglio 2018 il livello è soppresso. Sono fatti salvi gli inquadramenti e i trattamenti economici esistenti.

Allegato 18

DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° marzo 2022 ai rapporti di lavoro in corso a tale data o instaurati successivamente e avrà durata fino al 30 giugno 2024.

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

Allegato 19

Il Codice Etico degli Enti Bilaterali

Introduzione

Nella consapevolezza che l'etica nei comportamenti costituisce un valore importante e che i principi quali la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità dovrebbero rappresentare la base fondamentale di tutte le attività, le Parti Sociali dell'Edilizia hanno ritenuto opportuno definire, con tale Codice Etico, i *principi*, i *valori* e le *responsabilità comuni* che dovranno orientare gli impegni e i comportamenti degli Enti Bilaterali, sia nelle relazioni interne che nei rapporti con l'esterno.

I principi etici e le regole di comportamento da rispettare nell'espletamento delle singole attività, indicati nel presente Codice, assumono una notevole importanza e costituiscono una condizione imprescindibile per affermare, in particolare nell'attuale situazione economica e finanziaria, la credibilità degli Enti nel contesto nel quale operano.

Nell'ottica, dunque, di favorire una maggiore trasparenza ed integrità dell'operato degli Enti Bilaterali saranno, altresì, rafforzate le disposizioni, introdotte dal Ccnl 19 aprile 2010 e del ccnl 26 aprile 2010, relative alla gestione dei bilanci dei medesimi Enti.

Risulta, pertanto, fondamentale, la conoscenza e soprattutto l'osservanza di tale Codice Etico da parte di tutti i componenti al fine di garantire l'efficienza, l'affidabilità nonché l'eccellenza degli Enti stessi.

Principi generali

In linea con quanto premesso e, considerato l'intento delle Parti Sociali di procedere ad una razionalizzazione degli Enti Bilaterali del settore, attraverso un'azione orientata a garantire l'efficacia e la trasparenza dell'operato dei medesimi, le Parti si impegnano ad avviare un percorso finalizzato al rispetto delle seguenti disposizioni.

a) Gratuità delle cariche

Nell'ottica di una ristrutturazione degli Enti, volta ad un incremento dell'efficienza ed ispirata al principio della responsabilità, si ribadisce che le cariche rivestite all'interno degli Enti Bilaterali siano esclusivamente a carattere gratuito.

In linea con quanto già stabilito all'interno dei rispettivi Statuti Tipo, non sarà consentita, dunque, alcuna forma di compenso per l'attività di rappresentanza svolta.

b) Criteri di assunzione del personale

Nel rispetto di quanto sopra concordato e allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento del personale, risulta

indispensabile che, ai fini dell'assunzione del personale stesso, vengano rispettate le seguenti disposizioni:

- ✓ la valutazione e la scelta del personale da assumere dovrà essere effettuata in base a rigorosi criteri di professionalità e competenza e nel rispetto delle pari opportunità di tutti i candidati, anche mediante il ricorso a società esterne per la selezione del personale;
- ✓ non saranno consentite le candidature di coniugi o parenti entro il secondo grado, dei soggetti che ricoprono responsabilità di controllo, di amministrazione e di dirigenza all'interno degli Enti Bilaterali;
- ✓ sarà necessario astenersi da eventuali raccomandazioni e/o segnalazioni esterne e/o interne agli Enti, volte ad influire sulla scelta del candidato o comunque ad assicurargli un privilegio;
- ✓ l'assunzione del personale dovrà comunque essere effettuata dal competente Organo Statutario sulla base di un minimo di 5 curricula anche selezionati dalle predette società e che rispecchino i suddetti criteri di professionalità e competenza;
- ✓ l'assunzione del personale nell'Ente Scuola e/o Ente Unico dovrà tenere conto delle pregresse esperienze lavorative in materia di formazione;
- ✓ le retribuzioni non potranno superare gli importi previsti per la categoria dei quadri, come disciplinati dal Ccnl del settore edile.

c) Istituti di credito di riferimento

In considerazione del necessario mantenimento di una "sana" gestione economico-finanziaria e del relativo raggiungimento o stato di conservazione del pareggio di bilancio dei singoli Enti, il portafoglio economico degli stessi dovrà essere affidato ad Istituti di credito o Istituti finanziari, sulla base di criteri oggettivi legati esclusivamente alla valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa per gli Enti medesimi.

La scelta degli Istituti non potrà essere in alcun modo condizionata da criteri o valutazioni che attengano alla sfera giuridica della persona ma esclusivamente ad un vantaggio economico dell'Ente.

Il competente Organo Statutario dovrà effettuare la scelta dell'Istituto sulla base di un minimo di 5 offerte, selezionate sulla base dei predetti criteri oggettivi.

d) Fornitori

Al fine di garantire la massima trasparenza anche per quanto attiene la selezione dei fornitori, l'Organo deputato statutariamente dovrà effettuare la scelta sulla base di un minimo di 5 offerte aventi ad oggetto la medesima commessa.

e) Interventi formativi

Nell'ottica di una maggiore efficienza dei servizi resi nei confronti delle imprese e per favorire un ritorno al settore in termini di qualità e professionalità, le Parti auspicano che vengano avviati degli specifici interventi formativi diretti, in particolar modo, ai Presidenti e ai Vicepresidenti degli Enti Bilaterali, per agevolare

il ruolo culturale degli stessi nonché per favorire una maggiore condivisione degli obiettivi perseguiti dagli Enti medesimi.

f) Servizi resi dagli Enti

Considerato l'intento delle Parti Sociali di favorire una maggiore trasparenza ed integrità dell'operato degli Enti Bilaterali, si ritiene opportuno stabilire che, nell'espletamento delle singole attività quali, a mero titolo esemplificativo, il rilascio del Durc, l'asseverazione, l'erogazione di specifiche attività formative, gli Enti medesimi mantengano comportamenti trasparenti e lineari, nel rispetto del principio della correttezza, responsabilità ed assoluta imparzialità.

g) Regali, Omaggi e benefici

Tenuto conto della necessità di razionalizzare i costi e in considerazione della volontà delle Parti di favorire il mantenimento in equilibrio della situazione economico-finanziaria degli Enti, si ritiene opportuno che i regali o gli omaggi di rappresentanza siano commisurati alle possibilità economiche di ogni Ente.

Non sarà, altresì, consentito usufruire di viaggi premio o di qualsivoglia altro beneficio, tramite il ricorso ai fondi o alle riserve degli Enti medesimi.

Allegato 20

Addì, 3 marzo 2022, in Roma

ANCE, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi e AGCI Produzione e Lavoro,

e

FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL

Le Parti Sociali al fine di sostenere il progetto "Sorveglianza Sanitaria" previsto dal rinnovo del ccnl del 3 marzo 2022 , indicheranno agli Enti nazionali, parti attive nella realizzazione dello stesso, di impegnare risorse pari a euro 7,5 mln (importo annuale) per tre anni.

Letto, confermato e sottoscritto

ANCE

LEGACOOP Produzione e Servizi

CONFCOOPERATIVE
LAVORO E SERVIZI

AGCI Produzione e Lavoro

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

Allegato 21

Addì, …. , in Roma

ANCE, LEGACOOP PRODUZIONE & SERVIZI, AGCI-PRODUZIONE E LAVORO, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

ANAEPA CONFARTIGIANATO, CNA COSTRUZIONI, FIAE CASARTIGIANI, CLAAI, CONFAPI ANIEM

e

FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL

Le parti, al fine di promuovere ulteriormente la formazione delle maestranze del settore edile, con l'obiettivo di aumentare i livelli di tutela e sicurezza in cantiere,

concordano quanto segue:

a) dare mandato al Formedil - Ente unico nazionale formazione e sicurezza - affinché acquisti, per ciascuna regione del territorio nazionale, un simulatore avanzato di macchine di cantiere, utile strumento di apprendimento per i lavoratori neo assunti e di ausilio alle imprese che devono aggiornare le competenze delle proprie maestranze;

b) garantire che il simulatore venga messo a disposizione di tutti gli enti bilaterali territoriali aderenti al Formedil - Ente unico nazionale formazione e sicurezza;

c) verificare che i territori si coordinino per favorire l'uso diffuso del simulatore e mettere a disposizione, laddove non presente, un camper per lo spostamento dello stesso.

Letto firmato e sottoscritto

ANCE

LEGACOOP PRODUZIONE & SERVIZI

AGCI-PRODUZIONE E LAVORO

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

ANAEPA CONFARTIGIANATO

CNA COSTRUZIONI

FIAE CASARTIGIANI

CLAAI

CONFAPI ANIEM

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL