

**COLLEGIO DEI
CONTRUTTORI EDILI
DI BRESCIA E PROVINCIA**

**Fe.N.E.A.L. - U.I.L.
F.I.L.C.A. - C.I.S.L.
F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L.**

**C.C.P.L. 15 APRILE 1998
integrativo del
C.C.N.L. 5 LUGLIO 1995**

Accordo Provinciale 8 ottobre 1996
*rappresentanze sindacali unitarie
procedura di elezione*

Accordo Provinciale 19 febbraio 1997
*iniziative in materia di sicurezza
rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza*

Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili
*appalti di opere pubbliche
adempimenti delle imprese*



25122 BRESCIA
VIA DEI MILLE, 18
TEL. 030 289061 (R.A.)
FAX 030 3756321

Il giorno 15 aprile in Brescia

tra

- IL COLLEGIO DEI COSTRUTTORI EDILI DI BRESCIA E PROVINCIA, rappresentato dal Presidente Dr. Arch. Enrico Paterlini, dal Vicepresidente addetto ai rapporti sindacali Geom. Giorgio Bruni Zani e dalla Delegazione degli imprenditori composta dai Signori Geom. Franco Donati, Dr. Alberto Giacomelli, Geom. Teodoro Mossi, Geom. Alberto Silvioli, Geom. Mauro Rizzinelli

e

(in ordine alfabetico)

- il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI EDILI ED AFFINI della provincia di Brescia aderente alla Fe.N.E.A.L.-U.I.L. rappresentato dal Segretario Sig. Angelo Festa e dai Signori Gianluigi Bontempi, Raffaele Merigo, Faustino Savoldi, Mauro Peruzzo
- i SINDACATI TERRITORIALI DEI LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI E AFFINI aderenti alla F.I.L.C.A.-C.I.S.L. e competenti per la provincia di Brescia rappresentati dai Segretari Antonio Lazzaroni e Gianni Foresti e dai Signori Giancarlo Bui, Silvano Sala, Santo Lumini, Giuseppe Bonaiti, Giuseppe Busi, Roberto Bocchio, Angelo Ribelli, Giuseppina Ferronato, Silvano Benti, Donato Barone
- i SINDACATI TERRITORIALI DEI LAVORATORI DEL LEGNO, DELLA EDILIZIA ED INDUSTRIE AFFINI aderenti alla F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. e competenti per la provincia di Brescia rappresentati dai Segretari Signori Pierangelo Greotti e Domenico Ghirardi e dai Signori Giovanni Tiberti, Franco Durosini, Flavio Squassina, Romano Rebuschi, Santo Piovani, Luigi Cadei, Franco Regazzoli

visti

l'art. 39 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 luglio 1995 e l'Accordo nazionale 11 giugno 1997 si stipula il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del c.c.n.l. 5 luglio 1995 da valere per la provincia di Brescia per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel citato c.c.n.l. 5 luglio 1995 e per i dipendenti delle medesime, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale

o artigiana delle imprese stesse.

PREMESSA

Le parti stipulanti il presente contratto collettivo provinciale di lavoro sottolineano la centralità del ruolo della industria delle costruzioni per il conseguimento di un razionale ed equilibrato sviluppo economico. Auspicano che al settore siano offerte adeguate opportunità per un suo rilancio in Provincia di Brescia ed a questo scopo invitano la Pubblica Amministrazione ad esplicare il massimo impegno per chiare ed adeguate previsioni di programmazione degli assetti del territorio ed a fare seguito con coerenti decisioni attuative.

Le parti, confermando le rispettive autonomie e distinte responsabilità, convengono sulla necessità di svolgere un ruolo attivo ed a tal fine adotteranno iniziative mirate, anche congiunte, aprendo stringenti confronti con la Pubblica Amministrazione.

Le parti firmatarie consce che all'evoluzione ed alla trasformazione della domanda di esecuzione di opere pubbliche conseguono modificazioni nella struttura produttiva e che tali mutamenti, per i loro riflessi di natura economica e sociale, determinano esigenze di maggiore conoscenza del mondo del lavoro e di ricerca di nuovi modelli di relazioni industriali, convengono sulla indispensabilità di una loro continua attiva presenza e coerente impegno onde poter definire un quadro di reciproche certezze che permetta di approntare adeguate strategie a tutela della continuità dell'attività del settore e della occupazione.

Si impegnano pertanto ad aprire con gli Enti pubblici appaltanti, confronti finalizzati all'acquisizione di dettagliate informazioni circa i programmi di intervento, le modalità di finanziamento ed i presunti tempi di esecuzione. Concordano sulla necessità che appalti e subappalti si svolgano nella piena correttezza e correttezza degli adempimenti di legge e di contratto e ribadiscono il concorde intento di adottare ogni iniziativa utile al superamento dell'utilizzo irregolare della mano d'opera e di contrastare le inadempienze nel rapporto di lavoro che determinano situazioni di concorrenza sleale tra le imprese.

A questo fine, anche congiuntamente, le parti inviteranno gli Enti pubblici appaltanti affinché, per la parte di loro competenza, operino per la

integrale applicazione delle previsioni di cui alla legge 55/1990 e degli art. 14 e 15 del c.c.n.l. 5 luglio 1995 e predispongano gli strumenti atti a successivi controlli che le parti ritengono possono essere realizzati compiutamente soprattutto attraverso il coinvolgimento della C.A.P.E. e la sistematica richiesta alla medesima dei certificati di regolarità contributiva.

Le parti studieranno e valuteranno anche la possibilità di individuare un modo di raccolta di dati relativi ai lavori privati di significativa importanza. Si riservano pertanto di approfondire la tematica nel corso ed in occasione degli incontri della Commissione Intersindacale di Segreteria.

Le parti sottolineano il ruolo primario che gli Enti Paritetici contrattuali, C.A.P.E., Scuola Edile e C.P.T., possono svolgere per il conseguimento dell'irrinunciabile obiettivo di ricreare nel settore un mercato del lavoro e degli appalti improntato alla trasparenza ed alla regolarità, ad una sempre maggiore professionalità attraverso un adeguato sistema di formazione ed al miglioramento delle condizioni di lavoro, della sicurezza e della integrità fisica delle maestranze, alla quale le parti riconoscono prioritaria importanza.

Le parti, anche congiuntamente, inviteranno ed impegneranno gli Enti pubblici appaltanti e le altre istituzioni competenti ad esplicitare un coordinato e sistematico controllo sulle imprese assegnatarie chiamandole a dare completa ed integrale attuazione a tutte le norme vigenti in materia di prevenzione infortuni, di igiene e di ambiente di lavoro.

Nel corso degli interventi, anche congiunti, le parti quindi sottolineeranno l'importanza di uno stretto rapporto di collaborazione tra la Stazione appaltante ed il Comitato Paritetico Territoriale del quale si impegnano ad assecondare tutte le iniziative di consulenza, propaganda, informazione e formazione ed a garantirne la presenza su tutti i luoghi di lavoro secondo i programmi di intervento decisi dal Comitato medesimo sulla base dei dati conoscitivi acquisiti, ed ogni volta che la presenza medesima sia richiesta dalle imprese, dai lavoratori dipendenti, anche per il tramite dei loro Rappresentanti alla Sicurezza e dalle parti firmatarie.

La C.A.P.E. in aggiunta ai dati già disponibili raccoglierà con sistematica regolarità informazioni in merito ad opere pubbliche, bandi di gara,

aggiudicazione ed assegnazione di lavori pubblici, ivi compresi i conferimenti di subappalti.

Il sistema di raccolta dei dati e delle informazioni sarà determinato dalle parti sottoscritte che provvederanno quindi a comunicarlo congiuntamente alla C.A.P.E.

Le parti firmatarie auspicano che in tempi brevi si attuino le previsioni di cui alla lett. d) dell'art. 37 del c.c.n.l. 5 luglio 1995 e che si realizzi un coordinamento delle attività delle Casse Edili con particolare riguardo ai criteri ed alle modalità in materia di certificazione di regolarità contributiva. Le parti ritengono che il coordinamento delle attività delle Casse Edili passi soprattutto attraverso l'omogeneizzazione delle modalità relative agli adempimenti delle imprese e la armonizzazione dei trattamenti a favore dei dipendenti e che lo stesso coordinamento si consegua più agevolmente con la creazione di un sistema compiuto da realizzare secondo i criteri concordati in materia di formazione professionale.

I dati raccolti dalla C.A.P.E, quelli relativi alle esigenze di formazione raccolti dalla Scuola Edile e quelli sull'andamento delle condizioni di sicurezza sul lavoro raccolti dal C.P.T, concorreranno e saranno determinanti per la creazione di un compiuto sistema informativo da mettere a disposizione delle parti firmatarie e che renda più concreta anche l'attuazione della concertazione.

I dati già disponibili presso la C.A.P.E permetteranno anche di monitorare le situazioni di crisi e di attuare ogni tentativo di gestione concordata delle stesse in esito ad espressa richiesta al Collegio da parte delle Organizzazioni Sindacali e ad una conseguente accettazione delle imprese che non siano tenute a ciò per previsioni legislative.

Commissione Intersindacale di Segreteria

Le parti concordano che adeguati supporti conoscitivi della situazione del settore in ordine all'andamento della domanda pubblica, all'andamento dei lavori privati, all'andamento del mercato del lavoro, alle esigenze di formazione ed alla situazione ed evoluzione della sicurezza, agevolino lo sviluppo del sistema di concertazione a livello territoriale e consentano di consolidare un sistema di relazioni industriali utile a individuare indirizzi comuni per lo sviluppo del settore.

A questo fine le parti firmatarie istituiscono una Commissione Intersindacale di Segreteria che nel corso delle riunioni procederà all'esame ed alle valutazioni delle problematiche riguardanti il settore con il preciso intento di realizzare globalmente una politica sindacale concorde ed unitaria. Alla Commissione Intersindacale di Segreteria è demandato uno studio di fattibilità per la definizione delle modalità di erogazione dei trattamenti economici relativi ai permessi retribuiti dei membri dei Comitati Direttivi delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, utilizzando possibilmente il sistema paritetico contrattuale.

La Commissione Intersindacale si porrà quindi come lo strumento permanente per la gestione delle relazioni industriali secondo quanto previsto nel capitolo "Sistema di concertazione e di informazione" del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

La Commissione si riunirà di norma 2 volte all'anno e comunque ogni volta che una delle parti firmatarie lo richiederà.

Nelle riunioni la Commissione procederà all'analisi e valutazione dei dati di settore come più sopra raccolti.

Alla Commissione è affidato anche il compito di indirizzo delle attività degli Enti Paritetici ai quali si riconosce comunque la più ampia autonomia di funzionamento.

Il sistema di iniziative ed interventi così come sopra delineato si inserisce nell'ambito delle relazioni industriali a carattere non negoziale.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti sottoscritte, visto l'Accordo nazionale 11 giugno 1997 in materia di previdenza complementare concordano nel ritenere centrale il ruolo delle Casse Edili nell'attuazione dell'istituto contrattuale medesimo e, in attesa della definizione di quanto previsto al punto 3) del paragrafo V del predetto accordo, si attiveranno nei confronti delle rispettive istanze nazionali.

SISTEMA DI INFORMAZIONI

Si richiama integralmente la disciplina di cui al c.c.n.l. 5 luglio 1995.

Le parti ritengono peraltro necessario che la normativa del sistema di informazioni si concretizzi per un appropriato sviluppo delle relazioni

industriali in edilizia.

Convengono quindi sulla necessità di un affinamento della attuale metodologia conoscitiva dei flussi informativi da conseguire mediante la sistematica ricerca e raccolta di dati presso gli Enti a gestione paritetica ed ulteriori organismi pubblici e privati.

I dati raccolti permetteranno una migliore e più puntuale valutazione della situazione del settore, delle prospettive di lavoro e di occupazione.

Riconfermato l'obbligo degli Enti a gestione paritetica di fornire semestralmente i dati aggregati a loro disposizione, le parti esprimono la concorde volontà di valorizzare le potenzialità informative degli Enti stessi ed a questo scopo studieranno un modello di rilevazione ed un sistema di elaborazione e di analisi dei dati conoscitivi che saranno poi messi a disposizione del costituendo "Osservatorio di settore", per le funzioni ed attività del quale si intende riferirci all'Osservatorio Nazionale di cui al c.c.n.l. 5 luglio 1995.

ORGANISMI PARITETICI

In sede di trattativa per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro, il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia e le Organizzazioni Sindacali FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL della Provincia di Brescia hanno convenuto sulla necessità di aprire un confronto su tutti gli aspetti gestionali degli Enti paritetici al fine di individuare le soluzioni che, ottimizzando la funzionalità dei medesimi, facciano conseguire i migliori risultati a favore dell'utenza e con lo scopo di valorizzarne la funzione di strumenti tecnici indispensabili per la conoscenza del settore.

Per i tre Enti

Gli Enti a conduzione paritetica, oltre che indispensabile strumento di attuazione piena ed integrale della normativa contrattuale, si pongono anche come costante punto di riferimento per le parti sociali nello svolgimento delle relazioni industriali.

Necessitano pertanto di conseguire profonda professionalizzazione per migliorare la propria funzionalità.

Per questo eventuali future assunzioni di personale dipendente dovranno fare esclusivo riferimento ad un oggettivo criterio di professionalità.

Si conviene pertanto che future assunzioni passino attraverso una selezione da attuarsi con prove di esame ed attitudinali.

Il criterio della professionalità sarà comunque l'unico al quale ci si riferirà anche per la successiva gestione del personale dipendente.

Scuola Edile

E' ribadita la necessità di dare impulso alla formazione professionale anche quale contributo per il miglioramento della qualità del lavoro.

I corsi di qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento saranno organizzati ed attuati tenendo ben presente la primaria necessità della loro rispondenza alle emergenti nuove esigenze delle parti interessate e del mercato del lavoro.

Si sottolinea pertanto l'esigenza di istituire dei corsi destinati agli apprendisti ed agli assunti con contratto di formazione e lavoro, corsi da istituire secondo la vigente normativa legislativa e contrattuale.

Detti corsi dovranno essere articolati per moduli di breve durata ed attuarsi in periodi dell'anno che verranno stabiliti tenendo presenti le primarie esigenze della produzione, e nel contempo favoriscano la partecipazione dei lavoratori.

Si sottolinea la necessità dell'inserimento nei programmi didattici della materia antinfortunistica e si raccomanda quindi uno stretto collegamento della Scuola con il Comitato Paritetico Territoriale.

Comitato Paritetico Territoriale

Le parti convengono che il Comitato Paritetico Territoriale debba svolgere il suo fondamentale ruolo di consulenza, prevenzione e informazione e si impegnano a valorizzarne sempre di più l'attività e la presenza sui luoghi di lavoro.

Il Comitato sarà chiamato ad attuare anche controlli sull'uso corretto di tutti i presidi ed apprestamenti antinfortunistici e dei mezzi protettivi messi a disposizione degli addetti.

Si sottolinea l'importanza che il Comitato studi, proponga e svolga attività di consulenza e di continuativa collaborazione con le aziende, i preposti e gli addetti per la predisposizione di presidi ed apprestamenti antinfortunistici dal momento dell'apertura del cantiere e seguendone lo svolgimento durante la esecuzione dei lavori.

Cassa Edile

Per la sua possibilità di svolgere una funzione di raccolta di dati, notizie ed informazioni, è il più importante strumento a disposizione delle parti sociali per l'analisi congiunta dell'andamento in generale del settore.

Con riferimento agli impegni di cui alla "Premessa" la Commissione Intersindacale di Segreteria individua gli strumenti che possano permettere alle parti firmatarie di esplicitare congiuntamente interventi idonei a combattere eventuali riscontrate posizioni contributive di accertata irregolarità.

INIZIATIVE IN MATERIA DI SICUREZZA

Addi 19 febbraio 1997

tra

il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e provincia rappresentato dal Sig. Geom. Giorgio Bruni Zani Vice presidente

e

(in ordine alfabetico)

- la FeNEAL-UIL di Brescia e Provincia rappresentata dal Segretario Generale Sig. Angelo Festa
- la FILCA-CISL di Brescia e provincia rappresentata dai Signori Antonio Lazzaroni, Segretario Generale della FILCA di Brescia e Gianni Foresti Segretario Generale della FILCA Valle Camonica e Sebino
- la FILLEA-CGIL di Brescia e provincia rappresentata dai signori Piero Greotti, Segretario Generale della FILLEA di Brescia e Domenico Ghirardi Segretario Generale della FILLEA Valle Camonica e Sebino
- Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, ed in particolare gli art. 18, 19 e 20
- Visti gli artt. 88 lett. A) e 89 del c.c.n.l. 5 luglio 1995
- Visto l'accordo provinciale 20 luglio 1990
- Accertata l'opportunità di dare nella provincia di Brescia una regolamentazione concordata a taluni aspetti del D.Lvo 626/94 di rilevante interesse per il settore edile

si conviene quanto segue

Premessa

Le parti firmatarie il presente accordo, consapevoli della importanza e del carattere prioritario del tema della sicurezza, della formazione e della

informazione intendono realizzare una politica attiva per concretizzare un "Sistema della Sicurezza" al quale partecipino congiuntamente, oltre alle parti sottoscritte, gli Enti Paritetici, Cassa Assistenziale Paritetica Edile, Scuola Edile Bresciana e Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro che assume anche le funzioni dell'Organismo Paritetico Provinciale di cui al D.Lvo n. 626/1994.

All'Organismo Paritetico Provinciale sono demandate le funzioni previste dal D.Lvo 626/1994. In particolare l'O.P.P.

- a) si pone come prima istanza di riferimento per la composizione di controversie insorte tra le parti (imprese, lavoratori e/o loro rappresentanti alla sicurezza) in ordine ai diritti dei lavoratori in materia di informazione, formazione e rappresentanza ed ai doveri dei medesimi previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo di lavoro in tema di igiene, salute e sicurezza del lavoro
- b) realizza attraverso il Comitato Paritetico Territoriale e la Scuola Edile Bresciana, l'attività di formazione in materia di sicurezza ed individua eventuali fabbisogni formativi
- c) assume iniziative relative alla materia della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

L'Organismo Paritetico Provinciale si riunisce di norma ogni mese e comunque ogni volta che sia richiesto da una delle parti sottoscritte. In occasione delle riunioni l'O.P.P. esamina e valuta anche i rapporti che i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza su base territoriale redigono e consegnano mensilmente per il tramite delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nonché i verbali di riunione inviati dai Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza di azienda.

1) Formazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza

A) Organizzazione

E' demandata al Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, per il tramite dell'O.P.P., l'organizzazione di corsi di formazione destinati al personale che per la prima volta è impiegato nel settore ed ai Rappresentanti dei

lavoratori alla sicurezza, sia di azienda che territoriali. Il C.P.T. organizza inoltre analoghi corsi per il personale già inserito nel processo produttivo nei casi in cui, per mutamento di mansioni e/o per l'introduzione di nuove tecnologie, ciò si renda necessario secondo quanto previsto dal D.Lvo 626/1994.

I corsi saranno effettuati dalla Scuola Edile Bresciana.

L'O.P.P., sulla base della documentazione fornita dalla Scuola certifica tramite il C.P.T. la partecipazione ai corsi dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza, tenendone anche l'anagrafe che trasmetterà alla C.A.P.E.

Il C.P.T., in collaborazione con la Scuola Edile, organizza i corsi di formazione sulla base dei criteri definiti dal DM 16 gennaio 1997, dal Formedil nazionale e secondo le indicazioni qui di seguito elencate. I due Enti paritetici trasmettono i programmi alle parti sottoscritte che si riservano di integrarli con la previsione di interventi, concertati e svolti congiuntamente, sui diritti e doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori e sul ruolo del Responsabile ai Servizi di sicurezza e del Rappresentante dei Lavoratori alla sicurezza.

B) Programmi: indicazioni

Lavoratori: 1° ingresso, cambio mansioni e introduzione di nuove tecnologie

La formazione si attua attraverso corsi di 16 ore.

I corsi sono suddivisi in 2 moduli di 8 ore cadauno.

Il primo modulo è destinato ad una formazione di carattere generale articolata sui seguenti argomenti:

- * Richiami di legislazione
 - * Situazioni di rischio e misure preventive conseguenti
 - * Salute, sicurezza e ambiente di lavoro
 - * Rapporti (diritti e doveri del dipendente) sul luogo di lavoro
- Il secondo modulo, pur riferendosi alle stesse materie, deve necessariamente essere mirato alle mansioni in relazione al settore produttivo e privilegia la parte tecnica (sicurezza attiva e passiva, macchinari, attrezzature, tecnologie, materiali impiegati nelle lavorazioni) e quella relativa alla salute (rischi e protocollo

sanitario).

Rappresentanti dei Lavoratori alla sicurezza di azienda

La formazione si attua con corsi di 20 ore.

I programmi vertono sugli stessi argomenti previsti al precedente punto per i lavoratori, con necessari maggiori approfondimenti.

In particolare devono essere svolti gli argomenti riguardanti il ruolo dei Rappresentanti, le relazioni tra le diverse "figure" istituite dal D.Lvo 626, ed i documenti di valutazione dei rischi.

I corsi sono svolti su più moduli.

Ove congiuntamente se ne ravvivasse la necessità, per i Rappresentanti possono essere disposti, con distinto accordo, corsi di aggiornamento.

C) Modalità di svolgimento dei corsi

Per i lavoratori:

il 1° modulo ha di norma cadenza mensile

il 2° modulo è organizzato in tempi che tengano presente le diverse necessità delle aziende ed il numero dei partecipanti.

I corsi vengono svolti, di norma, presso le diverse sedi della Scuola.

Per i Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza di azienda, la ripartizione in singoli moduli e la periodicità verranno determinate sulla base dei programmi predisposti dal C.P.T. e dalla S.E.B. e del numero dei Rappresentanti medesimi.

Rappresentanti dei Lavoratori alla sicurezza su base territoriale

La formazione, in relazione alla varietà delle problematiche che i R.L.S.T. dovranno affrontare in aziende che operano in diversi settori di attività, avrà una durata di 120 ore.

Ove congiuntamente se ne ravvisi la necessità, con distinto accordo si potrà disporre ulteriori corsi di aggiornamento.

Nel corso della formazione deve essere sottolineato il loro ruolo, le modalità di svolgimento delle loro funzioni secondo quanto previsto dal D.Lvo "626", dal c.c.n.l. 5 luglio 1995 e dal Regolamento che è allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

Le parti firmatarie convengono sull'opportunità che, nel periodo di formazione, possano essere programmate visite sui luoghi di lavoro.

Per lo svolgimento di tutti i corsi è necessario:

- Approntamento di materiale didattico da consegnare ai partecipanti
- Organizzazione di un corpo docente qualificato con la partecipazione di legali, tecnici della sicurezza e medici del lavoro

2) RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA SU BASE TERRITORIALE

Le parti sottoscritte in relazione alla struttura ed alle dimensioni delle aziende del settore, concordano sull'opportunità della individuazione e successiva nomina di Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza su base territoriale.

I Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza su base territoriale in numero di cinque sono individuati congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori sulla esclusiva base di criteri di professionalità.

La loro nomina è ratificata dai lavoratori nel corso di assemblee zonali da tenersi nei termini previsti dal vigente c.c.n.l. 5 luglio 1995.

I Rappresentanti così eletti sono formalmente designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori mediante comunicazione al C.P.T., alla S.E.B. ed al Collegio dei Costruttori.

I singoli Rappresentanti restano in carica un triennio, salva la facoltà dei lavoratori interessati di revocare il mandato prima della scadenza. L'eventuale revoca è comunicata come sopra a cura delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori. Alla scadenza del triennio i singoli rappresentanti possono essere riconfermati dai lavoratori riuniti in apposite assemblee zonali e con la procedura già prevista per la loro nomina e ratifica.

In relazione anche ai tempi tecnici necessari per la formazione, i R.L.S.T. iniziano la loro attività a partire dal 1° settembre 1997.

Operano esclusivamente nella zona loro assegnata ed in tutte le imprese o unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti e nelle quali non siano stati eletti, nominati o designati i rappresentanti alla sicurezza aziendali.

La loro attività inerisce esclusivamente la prevenzione e la sicurezza

sul lavoro secondo quanto previsto dai decreti legislativi "626" e "494". La loro attività si svolge quindi nel pieno rispetto di quanto contenuto nell'art.19 del "626" e nei termini e con le modalità del Regolamento, parte integrante del presente accordo.

Per ogni riunione ed incontro redigono un verbale, rilasciandone copia ai lavoratori ed all'azienda, e mensilmente formano un rapporto dell'attività svolta, da trasmettere all'O.P.P..

Rapporti dei R.L.S.T. con il C.P.T.

Il C.P.T. instaura con i R.L.S.T. un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di durata triennale, salva la scadenza anticipata a seguito di revoca del mandato da parte dei lavoratori interessati.

Uno dei R.L.S.T., ha anche compiti organizzativi e di coordinamento consistenti nell'instaurare e mantenere i necessari preventivi contatti con le imprese e nel raccogliere verbali e rapporti mensili da rimettere all'O.P.P.. Detto Rappresentante è individuato dalle OO.SS. dei lavoratori. Il C.P.T. fornisce il necessario supporto organizzativo. La S.E.B. mette a disposizione dei R.L.S.T. adeguati locali ed attrezzature.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. dei lavoratori nel riconoscere il ruolo fondamentale dei R.L.S.T. nella promozione della tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, nel designarli si impegnano affinché i medesimi operino nel pieno rispetto delle norme legislative e del Regolamento Operativo. Si impegnano pertanto a che i R.L.S.T. non svolgano attività sindacale sino alla decadenza dall'incarico ed a operare per il pieno rispetto di tale impegno.

3) Adempimenti delle Imprese e rapporti con il C.P.T.

Le imprese si impegnano a far partecipare agli incontri con i R.L.S.T. i Responsabili ai servizi di sicurezza ed a mettere a disposizione dei RLST la documentazione prevista dai D.Lvi "626" e "494" (documento di valutazione dei rischi, piani di sicurezza, schede tossicologiche, protocollo sanitario ecc.). Le imprese possono far partecipare agli incontri un loro rappresentante, anche esterno,

oltre al Responsabile ai servizi di sicurezza e prevenzione.

Le imprese comunicano al C.P.T., alla S.E.B. ed alla C.A.P.E. i nominativi dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza di Azienda entro 10 giorni rispettivamente dall'assunzione, dal cambio di mansione, dall'introduzione di nuove tecnologie e dalla designazione, elezione e nomina.

Il Comitato Paritetico Territoriale, predisposta di concerto con la S.E.B. la programmazione delle azioni formative, informa le imprese del calendario delle stesse in modo da consentire di indicare ai lavoratori interessati la prima data utile per la partecipazione ai corsi.

4) Fondo per la formazione e la sicurezza

Le imprese, a partire dal 1° marzo 1997, sono tenute a versare alla C.A.P.E. un contributo stabilito nella misura dello 0,07% per la costituzione di un Fondo per la sicurezza e la formazione.

La base di computo è la stessa sulla quale vengono calcolati tutti i contributi destinati alla CAPE medesima.

Il contributo è destinato a finanziare, congiuntamente all'intervento della Scuola Edile e del C.P.T., il Sistema Sicurezza, ed in particolare l'attività dei R.L.S.T. ed i corsi di formazione previsti dal presente accordo nonché a rimborsare alle imprese i permessi fruiti dai Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza di azienda, nei limiti previsti dall'art. 89 del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

La C.A.P.E. stabilisce le modalità di versamento e di rimborso e comunica le stesse alle imprese.

Le parti sottoscritte si impegnano a successivi incontri durante i quali si procederà ad una valutazione dei risultati del "Sistema". Il primo di detti incontri dovrà avvenire non oltre 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Le parti si impegnano a depositare il presente accordo e il Regolamento, sua parte integrante, all'Ufficio Provinciale del Lavoro e M.O..

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA
TERRITORIALI
REGOLAMENTO OPERATIVO

- 1) Ai sensi del Decreto legislativo n. 626/1994 il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
 - è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione
 - è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di sicurezza
 - riceve informazioni e documentazione aziendale circa la valutazione dei rischi e le misure preventive relative, nonché quelle inerenti le sostanze pericolose, le macchine, gli impianti, gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali
 - promuove l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori
 - formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti
 - partecipa alla riunione periodica di cui all'art.11
 - fa proposte in merito all'attività di prevenzione
 - avverte il Responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
 - può far ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure adottate non siano idonee a garantire sicurezza e salute dopo aver espletato la procedura di cui al successivo punto 8)
- 2) Il Rappresentante dei Lavoratori alla sicurezza su base territoriale svolge la Sua attività nelle aziende o unità produttive ubicate nella zona di sua competenza
- 3) Per lo svolgimento delle Sue funzioni il Rappresentante dei Lavoratori ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro e lo esercita con le seguenti modalità:
 - a) verifica preventivamente che nell'impresa non sia già stato eletto il Rappresentante alla sicurezza
 - b) prende preventivo contatto con il titolare o legale

rappresentante dell'azienda per concordare il giorno e l'ora indicativa della visita

- c) chiede all'impresa che in occasione della visita concordata gli venga messa a disposizione la documentazione aziendale di cui al punto 1)
- d) chiede all'azienda di far partecipare, ove non ostino cause riconducibili a motivi organizzativi e/o di lavoro, il proprio Responsabile ai servizi di sicurezza
- 4) Nel caso in cui i lavoratori richiedano un intervento con carattere di urgenza il Rappresentante lo effettua previa comunicazione del giorno della sua visita all'azienda o al suo Responsabile
- 5) Il Rappresentante opera secondo un piano di lavoro predisposto con cadenza settimanale sulla base delle richieste dei lavoratori, delle OO.SS. dei lavoratori e delle imprese. Il piano di lavoro deve essere predisposto in modo tale da consentirgli di visitare tutte le unità produttive ubicate nella zona di Sua competenza e nelle quali non sia eletto o designato il Rappresentante di azienda. La ripetizione della visita ad un luogo di lavoro entro un breve periodo di tempo deve essere giustificata da particolari situazioni o richieste di intervento. La visita e le cause che la determinano devono essere sempre e comunque preannunciate all'Azienda. Il Rappresentante ne da notizia nel rapporto mensile di cui al successivo punto 7)
- 6) Il Rappresentante per ogni visita stende un verbale e ne consegna copia ai lavoratori ed all'impresa
- 7) Il Rappresentante alla fine di ogni mese redige un rapporto della Sua attività che, corredato dalle copie dei verbali di cui al precedente punto 6), consegnerà all'Organismo Paritetico Provinciale
- 8) Il Rappresentante in caso di divergenze sorte con l'impresa segnala la situazione all'O.P.P.. Se il successivo intervento dell'O.P.P. non produce effetto dirimente, segnala il caso alle autorità competenti
- 9) Per qualunque motivo e/o causa che dovesse incidere nello svolgimento della sua funzione, il Rappresentante territoriale

rimette la questione all'O.P.P. per il tramite delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

- 10) Il presente Regolamento potrà essere oggetto di ulteriori integrazioni sulla base delle risultanze di un primo congruo periodo di operatività.

ART. 1

ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art.5 del C.c.n.l. 5 luglio 1995, l'orario di lavoro è determinato come segue:

Operai di produzione

- a) per le otto settimane consecutive decorrenti dal primo lunedì di dicembre: ore 35 settimanali;
- b) per le restanti settimane: ore 40 settimanali

L'orario normale contrattuale di lavoro di cui sopra è ripartito su cinque giorni per settimana, normalmente dal lunedì al venerdì. Resta salvo quanto previsto dal C.c.n.l. 5 luglio 1995 in materia di distribuzione su sei giorni dell'orario normale contrattuale, previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Unitarie

Operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Ai sensi dell'art.6 del C.c.n.l. 5 luglio 1995 l'orario normale di lavoro per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 50 ore settimanali, salvo per i guardiani, i portieri e custodi con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, per i quali l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.

Per le otto settimane consecutive decorrenti dal primo lunedì del mese di dicembre, l'orario anzidetto è ridotto rispettivamente a 45 e 55 ore settimanali.

Restano salve, in materia di orario di lavoro, le altre norme previste dagli articoli 5, 6, 8, 9 e 10 del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

ART. 2

MINIMI DI PAGA BASE ORARIA

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal c.c.n.l. 5 luglio 1995 e dal presente contratto, integrativo del c.c.n.l. medesimo, sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria di cui all'allegato A), che forma parte integrante del presente articolo.

Per custode e guardiano con alloggio si intende il custode o guardiano con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi.

Al guardiano notturno spetta, in aggiunta alla retribuzione normale, una percentuale dell'8% sugli elementi retributivi di cui al punto 3) dell'art.25 del C.c.n.l. 5 luglio 1995 (paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per gli operai che lavorano a cottimo, utile effettivo di cottimo) per le ore di lavoro comprese fra le 22 e le 6 (esclusa ogni altra percentuale per lavoro ordinario notturno), in base all'art.6 del C.c.n.l. 5 luglio 1995.

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in cantiere e al quale venga espressamente richiesto dall'impresa di pernottare nel cantiere spetterà un compenso forfettario di £. 1.000 per ogni notte trascorsa nel cantiere.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiania o di custodia.

Al capo-squadra che è preposto dall'impresa a sorvegliare e guidare l'attività di un gruppo di almeno 5 operai, partecipando egli stesso direttamente alla esecuzione dei lavori è corrisposta, limitatamente alla durata dell'incarico, una maggiorazione del 10% sugli elementi retributivi di cui al punto 3) dell'art.25 del C.c.n.l. 5 luglio 1995 (paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per gli operai che lavorano a cottimo, utile minimo contrattuale di cottimo).

La retribuzione del predetto caposquadra non può essere inferiore a quella dell'operaio qualificato, sempre per il periodo dell'incarico, ferma restando la maggiorazione del 10% di cui sopra.

Gli autisti di autobetoniere sono inquadrati nella categoria "operai specializzati", 3° livello, in considerazione delle mansioni e prestazioni aggiuntive che vengono richieste ai medesimi.

ART.3

INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE

A decorrere dal 1° aprile 1998, l'indennità territoriale di settore a valere per la provincia di Brescia resta confermata negli importi in atto alla data

del 31 marzo 1998, secondo la tabella di cui all'allegato B

ART.4

ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

Visto l'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993, visto l'art.2 della legge 23 maggio 1997, n.135, l'Elemento Economico Territoriale è determinato tenendo conto degli accordi sottoscritti dall'A.N.C.E. e dalle Organizzazioni Nazionali di FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in data 11 giugno 1997 ed alla luce delle istruzioni contenute nella circolare n. 213 del 6 novembre 1996 dell'INPS.

La determinazione annuale dell'E.E.T. deve quindi essere correlata agli andamenti del settore nella provincia di Brescia ed ai suoi risultati valutati sulla base dell'escursione dei valori corrispondenti ai parametri economici di seguito indicati e che determinino incrementi di produttività, qualità e competitività:

- 1) numero degli iscritti alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile rapportato al numero delle ore di lavoro denunciate, al monte salari ed al numero dei permessi non retribuiti e delle assenze per cause varie
- 2) numero degli interventi di C.I.G. ordinaria per "mancanza di lavoro": nella valutazione del parametro si tiene conto delle ore richieste in rapporto al totale delle ore lavorate nel settore, del numero delle imprese e dei dipendenti interessati in rapporto al totale delle aziende e dei lavoratori iscritti alla C.A.P.E.. E' infine principale elemento di valutazione l'esito finale degli interventi di C.I.G. in relazione ai livelli occupazionali.
- 3) numero degli addetti del settore iscritti alle liste di mobilità
- 4) denunce dei cementi armati presentate al Genio Civile
- 5) numero ed importo complessivo dei bandi di gara di appalto di opere pubbliche

Per il periodo di vigenza del presente contratto, il valore dell'E.E.T. è determinato entro il mese di dicembre di ogni anno a valere per i 12 mesi dell'anno successivo con le modalità di cui al protocollo allegato al presente contratto e sempre comunque nel rispetto del limite stabilito con Accordo nazionale 11 giugno 1997.

In sede di specifici appositi incontri si procede alla valutazione

dell'andamento del settore raffrontando i risultati del periodo 1° ottobre-30 settembre dell'anno in corso con quelli dell'analogo periodo immediatamente precedente.

I dati necessari all'analisi dell'andamento del settore e dei risultati sono acquisiti dalle rilevazioni statistiche degli Enti paritetici e da altri centri di monitoraggio che le parti si riservano di individuare.

Le parti si riservano anche di tenere in considerazione fra i parametri quelli in grado di fornire dati non soggetti a distorsioni, e comunque in numero non inferiore a tre, e di concordare eventuali altri parametri anche in sostituzione di quelli che dovessero rivelarsi non indicativi e comunque non utilizzabili per una compiuta valutazione.

La definizione dell'importo dell'E.E.T. per l'anno successivo avviene attraverso il calcolo della variazione media percentuale dei parametri scelti e da una più generale valutazione complessiva di politica industriale territoriale.

In attesa della prima verifica che deve essere effettuata entro il 31 dicembre 1998, per l'anno medesimo, sulla base dei risultati parziali e tenuto conto delle tendenze positive rilevate nel settore, con decorrenza 1° aprile 1998, viene determinata una anticipazione pari a £. 58.000= mensili, riferite al 3° livello della classificazione di cui all'art. 79 del c.c.n.l. 5 luglio 1995 e quindi da riparametrare sugli altri livelli.

Le quote orarie risultano essere:

OPERAI DI PRODUZIONE

Operaio di IV livello	£.	361,03
Operaio specializzato	£.	335,26
Operaio qualificato	£.	301,72
Operaio comune	£.	257,88

OPERAI DISCONTINUI

Custode	£.	232,09
Custode con alloggio	£.	206,30

L'anticipazione per l'anno 1998 così come più sopra determinata verrà riassorbita nell'Elemento Economico Territoriale che sarà determinato con la verifica del dicembre 1998 per l'anno 1999.

Se la prima verifica dell'escursione dei parametri determina una valutazione negativa, niente viene riconosciuto a titolo di E.E.T. per l'anno 1999, e si procede a determinare una nuova eventuale anticipazione dopo aver annullato la precedente, che fissata in funzione delle prospettive degli andamenti economici, resta in vigore sino alla successiva verifica.

Le successive verifiche seguiranno analoghe procedure per quanto concerne la determinazione annuale dell'Elemento Economico Territoriale e dell'eventuale anticipazione.

Nel caso comunque che dalle verifiche della escursione dei parametri dovessero emergere valutazioni negative le parti procederanno a più approfondite e compiute analisi delle cause che le hanno determinate.

Tali analisi saranno mirate in particolare all'individuazione dei presumibili tempi entro i quali si spiegheranno gli effetti negativi riscontrati nonché del possibile rapporto di interdipendenza tra tali effetti e fattori distorsivi esterni al sistema.

Tenuto conto della vigenza quadriennale del presente contratto collettivo provinciale, le successive verifiche verranno effettuate sempre entro il 31 dicembre di ogni anno.

Le parti si danno atto che la struttura dell'E.E.T. è coerente con quanto previsto dall'art.2 del D.L. 25 marzo 1997, n.67 convertito nella legge 23 maggio 1997, n.135 in quanto il riferimento ai parametri economici di cui al presente accordo consente di valutare a livello territoriale l'andamento del settore ed i suoi risultati in funzione degli elementi di produttività, qualità e competitività di cui al citato art. 2.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO ALL'ART. 4
PREMIO DI RISULTATO
ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

In applicazione dell'art.39 del vigente CCNL 5.7.1995 e di quanto previsto al verbale di accordo del 15 aprile 1998 per il rinnovo del

contratto collettivo provinciale di lavoro, viene istituito un premio di risultato (Elemento Economico Territoriale) basato sulla valutazione di concordati parametri economici.

Entro il 31 dicembre di ogni anno con riferimento ai risultati conseguiti sono calcolati gli importi erogabili nei dodici mesi dell'anno successivo, differenziati secondo la categoria di appartenenza dei singoli lavoratori.

Nel caso di passaggio di categoria da parte dei lavoratori nel corso dell'anno di riferimento, è erogato il premio di risultato afferente l'ultima categoria di appartenenza.

L'erogazione del premio ha le caratteristiche di non determinabilità a priori e di effettiva variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo quanto concordato tra le parti con il citato verbale di accordo del 15 aprile 1998.

Il premio di risultato è correlato per il 55% al parametro riconducibile ai dati occupazionali e salariali (C.A.P.E.), per il 35% al parametro relativo alla C.I.G. ordinaria per mancanza di lavoro e per il restante 10% al parametro riferito alle denunce dei cementi armati. I restanti parametri sono valutati più in generale nella loro interdipendenza con quelli qui sopra elencati. Ai sensi del capoverso 6 del capitolo "Elemento Economico Territoriale" del verbale di accordo del 15 aprile 1998, le parti convengono sulla necessità di procedere, nel corso dei vari periodi, ad un sistematico monitoraggio dell'andamento dei parametri e della loro evoluzione con riferimento alla situazione del settore.

L'elaborazione delle tabelle di riferimento di seguito riportate ha tenuto ovviamente conto della situazione di fatto, così come si è andata evolvendo negli ultimi anni nella nostra provincia dove purtroppo si è dovuto registrare una profonda crisi produttiva, un costante decremento dei lavoratori del settore, con conseguente calo degli iscritti alla Cassa Edile. Negli stessi anni si sono registrati una significativa flessione delle denunce dei cementi armati e un sia pur contenuto aumento delle domande di intervento di C.I.G. per mancanza di lavoro.

Le tabelle tengono poi conto anche delle previsioni e delle prospettive dell'andamento del settore.

PARAMETRO CASSA EDILE

VARIAZIONI IN PERCENTUALE	PREMI DI RISULTATO IN PERCENTUALE SUI SALARI BASE NAZIONALI
Oltre meno 25%	Nessun premio di risultato
Da meno 25% a meno 18%	premio 0,85%
Da meno 18% a meno 12%	premio 2,00%
Da meno 12% a meno 6%	premio 3,85%
Da meno 6% in avanti	premio 4,50%

PARAMETRO C.I.G.

VARIAZIONI IN PERCENTUALE	PREMI DI RISULTATO IN PERCENTUALE SUI SALARI BASE NAZIONALI
più 20%	Nessun premio di risultato
da più 20% a più 15%	premio 1,20%
da più 15% a più 8%	premio 2,45%
da più 8% in poi	premio 3,30%

PARAMETRO DENUNCE C.A.

VARIAZIONI IN PERCENTUALE	PREMI DI RISULTATO IN PERCENTUALE SUI SALARI BASE NAZIONALI
oltre meno 15%	Nessun premio di risultato
da meno 15% a meno 10%	premio 0,50%
da meno 10% a meno 7%	premio 0,70%
da meno 7% in poi	premio 1,20%

Le percentuali di incremento concorrono alla determinazione dell'importo dell'Elemento Economico Territoriale che comunque non potrà essere

stabilito in misura superiore a quella prevista (7%) dal punto III[^] dell'Accordo nazionale 11 giugno 1997.

ART. 5

LAVORI SPECIALI E DISAGIATI

Con riferimento all'art.21 del C.c.n.l. 5 luglio 1995 sono considerati lavori speciali disagiati i seguenti e, agli operai che li compiono, spettano le maggiorazioni (calcolate sugli elementi retributivi di cui al punto 3) dell'art.25 del C.c.n.l. 5 luglio 1995 indicate a fianco di ciascuna di esse.

Gruppo A - Lavori vari

1. Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)
..... 4%
2. Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra del martello)
..... 5%
3. Lavori di palificazione e trivellazione limitatamente agli operai addetti e normalmente sottoposti a getti di acqua o fango
..... 5%
4. Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori di armamento ferroviario
..... 8%
5. Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume 8%
6. Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe .. 8%
7. Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio
..... 10%
8. Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione degli stampi portati ad elevata temperatura, con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati, tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio
..... 10%

9. Lavori eseguiti in stabilimenti che producono sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi cui spetta, a tale titolo, uno speciale trattamento 11%
- La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono od impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività.
10. Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione) 12%
11. Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai mt. 3.50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio 13%
12. Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% e oltre..... 13%
13. Lavori di demolizione di strutture pericolanti 16%
14. Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a 12 cm.) 16%
15. Lavori su scale aeree tipo Porta 17%
16. Costruzione di camini in muratura con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di metri 6 dal piano terra, se isolato, o da piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato esso..... 17%
- Costruzione di pozzi a profondità da mt. 3,50 a 10 mt. 19%
18. Lavori per fognature nuove in galleria 19%
19. Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a mt. 3 20%
20. Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti 21%
21. Costruzione di pozzi a profondità oltre i mt. 10 22%
22. Lavori in pozzi neri preesistenti 27%
- Nel caso di esecuzione di getti in calcestruzzo plastico, all'operaio che sia

costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli o gli stivali di gomma.

Gruppo B - Lavori in galleria

Al personale addetto a lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Organizzazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro i valori massimi sotto indicati:

- a) per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico di materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio
46%
- b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto a lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie
26%
- c) per il personale addetto alla ripartizione o manutenzione ordinaria delle gallerie o degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle ferrovie; per il personale addetto a lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili;
18%

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi, gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%, gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre un chilometro dall'imbocco), è determinata, in aggiunta alle singole percentuali di cui al presente gruppo B un'ulteriore indennità del 20%.

Gruppo C - Lavori in cassoni ad aria compressa

- a) da 0 a 10 metri 54%
- b) da oltre 10 metri a 16 metri 72%
- c) da oltre 16 metri a 22 metri 120%

d) oltre 22 metri 180%

Agli effetti dell'indennità da corrispondere, la pressione indicata in atmosfere dal manometro applicato sui cassoni si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca in più o in meno, sino al 15%, da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

Gruppo D) - LAVORI MARITTIMI

- Personale imbarcato su natanti con o senza motore - Al personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di istituzioni di fatto locali.

- Lavori sotto acqua: palombari - Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 del c.c.n.l. 5 luglio 1995 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata.

Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a quattro ore.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Gli importi previsti dalla soppressa indennità di cui all'articolo 21 - Gruppo E) del c.c.n.l. 23 maggio 1991, restano confermati ad personam per gli importi in atto alla data del 30 giugno 1995.

Le percentuali di cui al presente articolo - eccezione fatta per quella relativa alla pioggia o neve - non sono cumulabili e, cioè, la maggiore assorbe la minore e vanno corrisposte, nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessario, soltanto per il tempo di effettiva prestazione

d'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo.

Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nel presente articolo, la questione sarà segnalata alle Organizzazioni territoriali per il deferimento alle Associazioni nazionali contraenti che decideranno sulla eventuale integrazione della disciplina nazionale.

Salvo impedimenti, le Associazioni nazionali si riuniranno entro 15 giorni dalla segnalazione, con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali segnalanti.

Qualora le Associazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistano limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Organizzazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.25 del c.c.n.l. 5 luglio 1995

L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

ART. 6

INDENNITA' PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA

Con riferimento all'art.24 del C.c.n.l. 5 luglio 1995 si conviene quanto segue:

l'indennità per i lavori eseguiti in alta montagna è stabilita come segue:

10% per i lavori eseguiti da mt. 1300 a mt. 1600 sul livello del mare

15% per lavori eseguiti oltre i mt. 1600 sul livello del mare.

Dette indennità sono calcolate sugli elementi retributivi di cui al punto 3) dell'art. 25 del c.c.n.l. 5 luglio 1995

ART. 7

TRASPORTO

E' dovuta all'operaio un'indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto per recarsi sul posto di lavoro.

Le misure della suddetta indennità sono le seguenti:

a) per spostamenti all'interno del comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio £. 12.000 mensili.

Nel caso in cui detti spostamenti avvengano nel Comune di Brescia, la suddetta indennità è pari al 60% del costo dell'abbonamento ai servizi pubblici municipalizzati. Il lavoratore per aver diritto a detto rimborso deve dimostrare di aver sottoscritto l'abbonamento. In mancanza gli verrà comunque riconosciuta l'indennità di £. 12.000 mensili.

b) per spostamenti fuori del Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio:

1) da 0 a 7 Km. £. 32.860= mensili, pari a £. 1.494 per ogni presenza giornaliera

2) da 7,01 a 16 Km. £. 56.710= mensili, pari a £. 2.578 per ogni presenza giornaliera

3) da 16,01 a 28 Km. £. 77.380= mensili, pari a £. 3.517 per ogni presenza giornaliera

4) da 28,01 a 41 Km. £. 90.000= mensili, pari a £. 4.095 per ogni presenza giornaliera

5) oltre i 41 Km. £. 108.120= mensili, pari a £. 4.915 per ogni presenza giornaliera.

L'indennità da erogare non può comunque superare i limiti delle quote mensili surriportate.

Le indennità di cui ai punti 1), 2), 3), 4) e 5) della voce b) saranno corrisposte comunque in misura intera mensile ove l'operaio assente per cause non imputabili al medesimo e assistite dagli Enti previdenziali dimostri di aver sottoscritto regolare abbonamento ai mezzi pubblici. Il rimborso è limitato al mese in cui ha inizio l'evento che causi l'assenza del lavoratore.

Le distanze sono misurate con riferimento ai palazzi comunali rispettivamente del Comune di residenza e del Comune dove è situato il cantiere di lavoro.

L'indennità non è dovuta nel caso in cui l'impresa provveda al trasporto degli operai con mezzi propri. Per i lavoratori che si rechino da altri Comuni a lavorare presso cantieri siti nel Comune di Brescia e che necessariamente debbono usare oltre che i servizi ferroviari o di autolinee in concessione anche i servizi pubblici municipalizzati, le indennità

previste al punto b) sono integrate con il rimborso dell'abbonamento ai suddetti servizi municipalizzati.

Il dipendente avrà diritto all'ulteriore trattamento integrativo dimostrando la regolare sottoscrizione dell'abbonamento.

Dichiarazione a verbale

Le distanze tra i Comuni della provincia ed il Comune Capoluogo, riportate all'allegato B) che forma parte integrante del presente contratto, sono state desunte da un elenco vistato dall'Ufficio regionale del Genio Civile.

ART. 8

TRASFERTA

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del c.c.n.l. 5 luglio 1995 l'indennità di trasferta è corrisposta alle condizioni e con i criteri qui di seguito specificati.

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i 2 Km. dal confine del Comune di assunzione, ha diritto a percepire le seguenti diarie:

a) fino a Km. 15	10%
b) da Km. 15,01 a Km. 35	15%
c) da Km. 35,01 a Km. 50	20%
d) oltre i Km. 50	25%

Le diarie sono da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui al punto 3) dell'art. 25 del C.c.n.l. 5 luglio 1995.

Le distanze sono determinate con riferimento ai palazzi comunali rispettivamente del Comune di assunzione e del Comune ove è ubicato il cantiere di lavoro.

All'operaio in trasferta è dovuto, oltre alle diarie di cui ai punti a), b), c) e d), il rimborso delle spese di viaggio. Nel caso in cui il luogo di lavoro sia servito adeguatamente dai servizi pubblici e da autolinee in concessione, per il rimborso delle spese di trasporto si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 7 del presente contratto.

Le diarie nelle misure indicate non sono dovute nel caso che il lavoro si

svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora del lavoratore o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti un effettivo vantaggio da valutare considerando congiuntamente le distanze, le caratteristiche della viabilità e la possibilità per il dipendente di usufruire dei servizi pubblici. Resta salvo quanto previsto ai commi 6° e 7° dell'art. 22 del C.c.n.l. 5 luglio 1995.

ART. 9

MENSA ED INDENNITA' SOSTITUTIVA

Le imprese, in relazione all'ubicazione ed alla durata dei cantieri, salvo i casi di obiettiva impossibilità da segnalare tempestivamente alla R.S.U. laddove sia costituita, debbono provvedere su richiesta di almeno 15 dipendenti occupati nel cantiere che si impegnino a partecipare in via continuativa, affinché i lavoratori possano consumare un pasto caldo nell'ambito del cantiere o nelle immediate vicinanze dello stesso, avvalendosi di servizi esterni (convenzioni con trattorie, ristoranti etc.).

Ove ne sussistano le condizioni in relazione all'ubicazione, al numero dei cantieri e alla durata dei medesimi, le disposizioni di cui al precedente comma potranno trovare attuazione con il ricorso a servizio comune di ristorazione collettiva.

La R.S.U. se costituita, partecipa alla realizzazione e successivo controllo del servizio.

La fornitura del pasto è limitata al primo, al secondo con contorno e pane e alle bevande.

In ogni ipotesi l'impresa concorre al costo complessivo nella misura di 4/5 e fino ad un massimo di £. 15.000 per pasto dal 1° aprile 1998. Detto concorso è elevato a £. 18.000 dal 1° gennaio 1999.

Dette quote, stabilite concordemente in relazione ai costi di una convenzione-tipo, restano fisse dalle date suindicate e per tutto l'arco di vigenza del presente contratto.

Le parti si impegnano ad incontri che si rendessero necessari per verificare lo stato di attuazione della mensa, al fine di rimuovere preventivamente disapplicazioni e situazioni di vertenzialità.

Nell'impossibilità congiuntamente accertata di attuare quanto sopra

previsto è dovuta ai lavoratori una indennità sostitutiva pari a £. 8.700 giornaliera dal 1° aprile 1998 ed a £. 9.200 giornaliera dal 1° gennaio 1999.

Detta indennità sostitutiva è riconosciuta per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro ed è computata ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e di preavviso. E' esclusa in vece dal computo relativo a tutti gli altri istituti, percentuali e maggiorazioni contrattuali, essendosene già tenuto conto nella determinazione della misura.

Per i giorni di prestazione lavorativa inferiore a quattro ore, l'indennità compete in misura pari a 1/8 della misura giornaliera per ogni ora di lavoro normale effettivo. Lo stesso criterio di ragguaglio ad ora è adottato per il relativo computo ai fini del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

L'indennità sostitutiva di mensa non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio di mensa, comunque attuato, salvo il caso di operai impossibilitati ad usufruirne in dipendenza della organizzazione del cantiere o delle mansioni svolte o della necessità, debitamente certificata, di seguire una dieta particolare in conseguenza di particolari condizioni di salute.

Per i lavoratori occupati nelle imprese che eseguono lavori di appalto permanente nelle fabbriche e fino a che siano occupati in detti cantieri, l'impresa si impegna ad operare in modo da ottenere per i propri dipendenti l'uso dell'eventuale mensa aziendale alle medesime condizioni praticate ai lavoratori dipendenti dalle fabbriche, qualora siano di miglior favore.

Agli effetti del presente articolo si fa riferimento al numero complessivo dei dipendenti normalmente occupati nel cantiere, compresi i lavoratori di imprese appaltatrici e/o subappaltatrici che operino nel cantiere medesimo per la esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto.

Chiarimento a verbale

La disciplina di cui al presente articolo si intende estesa ai lavoratori che usufruiscono del particolare trattamento previsto dall'art. 90 del c.c.n.l. 5 luglio 1995 fermo restando che per questi ultimi lavoratori continueranno

ad essere escluse dal costo del vitto le spese di trasporto, di confezione e di cottura.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

ART. 10

CASSA ASSISTENZIALE PARITETICA EDILE

Le parti esaminata l'attività della Cassa Assistenziale Paritetica Edile, confermano la validità della stessa nella sua attuale struttura ed organizzazione.

Ribadiscono la necessità che la Sezione per le attività sociali, culturali e ricreative (S.A.S.) operi concretamente sulla base del regolamento di cui all'allegato E) che forma parte integrante del presente contratto.

Le parti convengono sulla indispensabilità della Cassa Edile quale strumento di piena e puntuale applicazione delle norme contrattuali e si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, a perseguire il fine della iscrizione alla stessa Cassa di tutte le imprese, qualunque sia la loro natura industriale, artigiana, e di tutti i lavoratori del settore.

Versamenti alla C.A.P.E.

Visto l'accordo nazionale 22 settembre 1983 sull'accantonamento al netto delle ritenute di legge del trattamento economico per ferie, gratifica natalizia e riposi annui, le imprese sono tenute a versare alla C.A.P.E. gli importi per le seguenti percentuali:

a) a carico del datore di lavoro

- 18,00% per ferie, riposi annui e gratifica natalizia
- 4,60% per anzianità professionale edile ordinaria (5,05% dal 1° ottobre 1998)
- 1,40% per anzianità professionale edile straordinaria (1,00% dal 1° ottobre 1998)
- 3,30% per contributo alla Cassa Edile (2,50% dal 1° ottobre 1998 in relazione alla esclusiva periodicità bimestrale dei versamenti)
- 0,25% per fornitura calzature da lavoro (0,20% dal 1° ottobre 1998)
- 0,988% per quota nazionale e territoriale di adesione contrattuale
- 0,755% per contributo Fondo Addestramento Professionale

0,22% per Comitato Paritetico Territoriale
0,07% per Fondo Sistema Sicurezza

b) a carico dell'operaio

0,988% per quota nazionale e territoriale di adesione contrattuale

0,50% per contributo alla Cassa Edile

La percentuale complessiva deve essere versata alla C.A.P.E. con cadenza semestrale (esclusivamente bimestrale dal 1° ottobre 1998).

ART. 11

INDUMENTI E CALZATURE DA LAVORO

Fermo restando l'obbligo delle Imprese di fornire a tutti i dipendenti ogni dispositivo di protezione individuale previsto dalle vigenti disposizioni legislative in materia di sicurezza sul lavoro, la C.A.P.E. garantisce per tutti gli operai iscritti che si trovino nelle condizioni indicate nel successivo comma 3° la fornitura gratuita, una volta all'anno, di un paio di scarpe antinfortunistiche.

Nell'occasione la C.A.P.E. fornisce anche una giacca o giubbotto e 2 paia di pantaloni (o tute in numero equivalente).

Tali forniture competono agli operai che, al momento della distribuzione, si trovano alle dipendenze di impresa iscritta alla C.A.P.E. e che, alla data del 31 maggio di ogni anno, abbiano maturato, nei 12 mesi o nei 2 mesi precedenti, rispettivamente, 1.375 ore o 250 ore di lavoro ordinario anche se lavorate presso più imprese del settore purchè regolarmente iscritte alla Cassa stessa.

Per gli effetti di cui al comma precedente sono assimilate alle ore di lavoro ordinario le ore di assenza per malattia, infortunio, nei limiti della conservazione obbligatoria del posto, le ore di permesso retribuito e di assemblea retribuita previste dal c.c.n.l. 5 luglio 1995 e dalla Legge 20.5.1970, n. 300, le ore di assenza per ferie maturate e godute e le ore retribuite per le festività di cui all'art. 18 C.c.n.l. stesso.

Le modalità per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo saranno stabilite dal Comitato di gestione della Cassa Assistenziale Paritetica Edile.

ART.12

SCUOLA EDILE

Le parti contraenti confermano la validità della Scuola Edile, ma ritengono peraltro opportuna una verifica dei programmi e della struttura dei corsi al fine di meglio sottolineare il ruolo di protagonista della Scuola medesima nella politica di promozione professionale e culturale della mano d'opera edile.

A questo proposito le parti confermano la validità del coordinamento regionale dell'attività degli Enti Scuola.

La verifica dei programmi e dei corsi è demandata al Consiglio di amministrazione dell'Ente che porterà all'esame delle parti eventuali sue proposte di riorganizzazione e modifica degli stessi.

Le parti confermano l'indicazione riguardo all'importanza dell'inserimento nei programmi di lezioni in materia antinfortunistica e conversazioni di educazione civica, anche con gli opportuni riferimenti alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia di lavoro e di previdenza sociale.

ART. 13

DIRITTO ALLO STUDIO

In applicazione di quanto disposto in materia dal c.c.n.l. 5 luglio 1995 ed in riferimento al protocollo del 6 ottobre 1976 ed all'art. 13 del contratto collettivo provinciale 9 gennaio 1978, in considerazione delle caratteristiche del settore si conviene che il riconoscimento del diritto allo studio si realizzi non a livello di unità produttiva, ma a quello più generale della provincia.

Conseguentemente si conviene che possono esercitare tale diritto fino a n. 300 lavoratori nell'arco di un triennio.

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori' comunicheranno in forma scritta alle imprese interessate, al Collegio dei Costruttori Edili e alla C.A.P.E. i nominativi dei dipendenti che saranno ammessi al godimento del diritto in parola. I relativi permessi verranno retribuiti dalla C.A.P.E. con le modalità e nei termini previsti dall'art. 92 del C.c.n.l. 5 luglio 1995. Allo scopo presso la C.A.P.E. è istituito un apposito fondo del quale il finanziamento previsto dai precedenti contratti provinciali nella misura

dello 0,07% è temporaneamente sospeso ai sensi dell'Accordo provinciale 3 ottobre 1984.

ART. 14

COMITATO PARITETICO TERRITORIALE

Si conviene di dare prioritario rilievo alla sicurezza e all'igiene del lavoro per un necessario miglioramento delle condizioni ambientali dei cantieri e si sottolinea pertanto l'importanza della funzione del Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Le parti stipulanti, nell'intento di non disperdere un prezioso patrimonio di esperienza, e, nel contempo, di valorizzare e di accreditare la presenza del Comitato Paritetico Territoriale nel campo degli interventi per la sicurezza e l'igiene del lavoro, confermano l'impegno ad attuare il rapporto di collaborazione già definito in appositi incontri con tutte le A.S.L. operanti sul territorio della Provincia di Brescia.

Le parti convengono sulla opportunità di dare piena e completa attuazione al programma di intervento e di vigilanza proposto alle suddette A.S.L., che si avvarranno dell'opera e della collaborazione del Comitato Paritetico Territoriale.

Le parti invitano il Consiglio di amministrazione del Comitato ad effettuare annualmente una conferenza pubblica con lo scopo di presentare l'attività svolta dal Comitato stesso e di sensibilizzare tutti gli operatori sulle tematiche in materia antinfortunistica.

ART. 15

DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANO D'OPERA NEGLI APPALTI E NEI SUBAPPALTI

Si richiama integralmente l'art. 15 del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

Il Collegio si impegna ad operare affinché da parte delle imprese si dia attuazione regolare e tempestiva alle disposizioni previste dallo stesso art. 15.

Nell'allegato C), che forma parte integrante del presente contratto, si riportano lo schema di dichiarazione dell'impresa appaltatrice e/o subappaltatrice di adesione al contratto collettivo nazionale di lavoro ed agli accordi integrativi locali, nonché lo schema di lettera che l'impresa

appaltante o subappaltante deve inviare alla Cassa Edile e, per conoscenza, agli Istituti previdenziali ed assistenziali ed al Collegio dei Costruttori.

ART. 16

FERIE

Si conviene che i lavoratori godano le ferie secondo la seguente distribuzione:

a) tre settimane collettive e continuative nel mese di agosto.

Tra le parti si concorderà l'inizio e la fine del periodo entro il mese di aprile.

b) una settimana da godere collettivamente in occasione delle festività di fine anno.

Previa comunicazione da parte dei lavoratori alla azienda, da effettuare entro il mese di aprile, le tre settimane di cui al punto a) potranno essere ridotte a due. In questo caso la terza settimana sarà a disposizione del lavoratore che potrà goderla:

1) a giornate intere singole con preavviso di 48 ore.

2) in unica soluzione con preavviso di 30 giorni.

Le imprese potranno derogare, previa verifica con le R.S.U. all'obbligo di cui ai precedenti commi nel caso di lavori di manutenzione industriale, di manutenzione straordinaria in genere, di lavori speciali e di lavori di pronto intervento.

In caso di ferie per azienda, per cantiere o squadra, l'operaio che non ha maturato un anno di anzianità presso l'impresa parteciperà alla sospensione della prestazione dell'attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive, fermo restando che per il trattamento economico valgono le norme di cui all'art. 16, ultimo comma, del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

ART. 17

IGIENE ED AMBIENTE DI LAVORO

Le imprese sono impegnate a predisporre in ogni loro cantiere locali idonei ad uso refettori, spogliatoi e servizi igienici.

In materia si richiama integralmente quanto previsto dall'art. 87 del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

ART.18

ATTREZZI DI LAVORO

Le imprese devono fornire ai lavoratori dipendenti i seguenti attrezzi: una cazzuola, un martello da muratore, un martello da carpentiere, una mazzetta, un fratazzo, un filo a piombo, un doppio metro, una tenaglia, due punte, uno scalpello, e quanto altro possa occorrere per l'esecuzione dei lavori affidati.

ART. 19

CARICHE SINDACALI - PERMESSI RETRIBUITI

Secondo quanto previsto al punto b) dell'art. 103 del c.c.n.l. 5 luglio 1995 si conferma che ai componenti dei Comitati Direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali o territoriali della Provincia di Brescia della categoria i permessi retribuiti possono essere concessi con possibilità di cumulo trimestrale.

Il diritto ai permessi di cui sopra, sempre nei limiti previsti dal citato articolo del c.c.n.l. 5 luglio 1995 può essere usufruito su richiesta scritta dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, anche per convocazioni delle Commissioni comprensoriali in cui i Direttivi sono suddivisi.

ART. 20

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Per l'elezione delle R.S.U. valgono le norme di cui all'Accordo provinciale 8 ottobre 1996 che. allegato, forma parte integrante del presente Contratto collettivo provinciale di lavoro.

ART. 21

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, convengono concordemente che qualsiasi accordo, anche di natura attuativa, in materia di disciplina del rapporto di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per

quanto attiene alle norme generali e regolamentari , deve essere concluso esclusivamente tra le parti firmatarie del presente contratto.

ART. 22

NORME INTEGRATIVE DEL C.C.N.L. 5 LUGLIO 1995 PER I
DIPENDENTI IMPIEGATI

1) Stipendi mensili minimi

Agli impiegati sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di stipendio mensile di cui all'allegato A), che forma parte integrante del presente contratto

2) Premio di produzione

A partire dal 1° aprile 1998, il premio di produzione a valere per la provincia di Brescia resta fermo agli importi in atto alla data del 31 marzo 1998, secondo la tabella di cui all'allegato B.

3) Elemento Economico Territoriale

Visto l'Accordo Interconfederale 23 luglio 1993, visto l'art. 2 della legge 23 maggio 1997, n. 135, l'Elemento Economico Territoriale è determinato in coerenza con gli accordi nazionali 11 giugno 1997 e con le istruzioni dettate dall'INPS con circolare 6 novembre 1996, n. 213.

Si richiamano integralmente i contenuti dell'articolo 4 "Elemento Economico Territoriale" per gli operai e, per l'anno 1998 e decorrere dal 1° aprile 1998, si determina un'anticipazione pari a :

Quadri e 1 ^a cat. super	£.	89.225= mensili
1 ^a categ.	£.	80.303= mensili
2 ^a categ.	£.	66.919= mensili
Impiegato IV livello	£.	62.458= mensili
3 ^a categ.	£.	58.000= mensili
4 ^a categ.	£.	52.197= mensili
4 ^a categ. 1° impiego	£.	44.613= mensili

4) Indennità sostitutiva di mensa

L'indennità di mensa è fissata a decorrere dal 1° aprile 1998 in £. 7.338 giornaliera per ogni giornata di lavoro.

In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese l'indennità è erogata nella misura massima di £. 161.000= mensili.

L'indennità di mensa, a decorrere dal 1° gennaio 1999. è fissata in £.

7.838= giornaliera per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese l'indennità è erogata nella misura massima di £. 172.000= mensili.

L'indennità non è quindi dovuta per i giorni di assenza, anche se assistiti, per le mensilità aggiuntive e per i periodi di ferie. Di ciò ne è stato tenuto conto nel determinare le misure sopra indicate.

Per i giorni di prestazione lavorativa inferiore a 4 ore, l'indennità compete in misura pari ad 1/8 della misura giornaliera per ogni ora di lavoro normale effettivo.

Gli impiegati tecnici di cantiere possono usufruire del servizio di mensa o pasto caldo esistente nel cantiere medesimo alle stesse condizioni stabilite per i dipendenti operai.

5) Indennità di trasporto

A decorrere dal 1° aprile 1998 l'indennità per i trasporti urbani ed extraurbani è fissata in £. 1.590= giornaliera e per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità è erogata nella misura massima di £. 35.000= mensili.

L'indennità non è quindi dovuta per i giorni di assenza, anche assistiti, per le mensilità aggiuntive e per i periodi di ferie: di ciò ne è stato tenuto conto nel determinare le misure suindicate.

L'indennità non è dovuta ai lavoratori che fruiscono per recarsi sul posto di lavoro e per tornare alla loro abitazione, di mezzi di trasporto messi gratuitamente a disposizione dell'impresa.

6) Adesione alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile

Gli impiegati dipendenti delle imprese iscritte alla C.A.P.E. possono aderire volontariamente alla Cassa medesima.

Per i dipendenti assunti da imprese iscritte alla C.A.P.E. l'adesione è formalizzata con l'invio, entro i 15 giorni lavorativi successivi alla data di scadenza del periodo di prova, alla Cassa, da parte delle imprese, e su moduli predisposti dalla Cassa medesima, dei nominativi e delle complete generalità degli impiegati di nuova assunzione.

Gli impiegati possono disdettare l'adesione, a mezzo lettera raccomandata da inoltrare alla C.A.P.E.-, tramite l'azienda da cui dipendono, entro i 30 giorni successivi alla data della comunicazione aziendale.

Le assistenze saranno erogate agli impiegati che abbiano maturato 2 anni di iscrizione.

Il contributo da versare a fronte delle assistenze erogate, con le modalità e nei termini già in vigore, è fissato nella misura dello 0,90% di cui 0,40% a carico delle imprese.

La C.A.P.E. effettua il servizio di trattenuta della quota sindacale, debitamente sottoscritta tramite delega da rilasciare nei termini previsti dall'Accordo Nazionale 16 maggio 1973, del valore dello 0,80%.

Le parti contraenti confermano nella misura dello 0,40% la quota provinciale di adesione contrattuale da gestire secondo le intese vigenti per i dipendenti operai.

La base per il calcolo delle percentuali più sopra indicate è data da stipendio base, premio di produzione, indennità di contingenza ed elemento economico territoriale per tutte le mensilità erogate dalle aziende a norma del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

ART. 23

DISPOSIZIONI DI RINVIO

Per quanto non diversamente stabilito dal presente accordo, dal c.c.n.l. 5 luglio 1995, dagli accordi aggiuntivi tra le competenti Associazioni Nazionali, continuano a valere le disposizioni del precedente contratto collettivo provinciale 28 ottobre 1989.

ART. 24

DECORRENZA

Il presente accordo collettivo provinciale di lavoro si applica a decorrere dal 1° aprile 1998 salvo diverse decorrenze stabilite per i singoli istituti.

COLLEGIO DEI COSTRUTTORI EDILI DI BRESCIA E PROVINCIA

Fe.N.E.A.L. - U.I.L.

F.I.L.C.A. - C.I.S.L.

F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L.

Con Accordo Nazionale 10 febbraio 1999, a decorrenza dal 1° febbraio 1999, la quota nazionale di adesione contrattuale è stata fissata nella misura dello 0,222%.