

**ACCORDO DI RINNOVO CIPL 01/05/1999 PER LE  
IMPRESE EDILI ED AFFINI ARTIGIANE E PICCOLE IMPRESE  
INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI FERRARA**

Ferrara, il 31/01/2003

Tra

La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola Industria (C.N.A.) ASSODILI/ANSE rappresentata dal Geom Lauro Lambertini e dai Sigg. Capozza Attilio, Pironi Leonardo.

e

Le Segreterie Provinciali di FILLEA-CGIL di Ferrara, presente nella persona di Guelfo Bonora, Brusa Daniele, Frignani Maurizio FILCA-CISL di Ferrara presente nella persona di Cazzoli Sauro e Attanasio Jairo e FeNEAL-UIL di Ferrara nella persona .....

Visti:

- L'articolo 43 del CCNL 15 giugno 2000 per i dipendenti Imprese Edili ed Affini Artigiane e Piccole Imprese Industriali;
- L'Accordo Nazionale 24 aprile 2002 tra Anaepa Confartigianato - Assoedili/Anse CNA e FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, FeNEAL-UIL;
- Il CIPL 1 maggio 1999 per i dipendenti delle Imprese Artigiane Edili ed Affini della Provincia di Ferrara,

si conviene e si stipula il presente Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 01/05/1999, da valere nella Provincia di Ferrara.



## PREMESSE

Le parti, nel rispetto della propria autonomia e delle rispettive distinte responsabilità, convengono sulla necessità di operare ed assumere iniziative per il consolidamento e lo sviluppo del settore, al fine di garantire la piena occupazione ed un miglioramento dell'attività produttiva e della qualità del lavoro nell'edilizia. Il settore delle costruzioni ed i grandi investimenti sia pubblici che privati rappresentano nella nostra Regione, anche se in un quadro non del tutto omogeneo – soprattutto nella provincia di Ferrara – un importante elemento di crescita economica e sociale.

Il 2002 ha rappresentato per il settore delle costruzioni il quarto anno di crescita dopo il periodo di crisi che aveva sensibilmente ridotto i livelli di attività del settore negli anni compresi tra il 1992 ed il 1998.

Gli indicatori congiunturali attualmente disponibili confermano però una fase di rallentamento in atto dallo scorso anno: il tasso di crescita quantitativa degli investimenti in costruzioni, dopo essersi ridotto dal 5,6% del 2000 al 3,7% del 2001, mostra un ulteriore ridimensionamento nel 2002, con un incremento stimato del 1,5% (fonte Cresme)

La crescita media annua dei livelli occupazionali nel settore delle costruzioni, calcolata in riferimento ai primi tre trimestri del 2002, si attesta, nei confronti del corrispondente periodo dell'anno 2001, sul + 2,2%. Tale tasso di crescita è decisamente più contenuto rispetto al confronto tra la media annua dei livelli occupazionali dell'anno 2001 rispetto al 2000, che aveva fatto registrare un aumento del 5,5%.

Secondo fonti ISTAT, i dati relativi alla Regione Emilia Romagna registrano 112.000 lavoratori occupati nel settore delle costruzioni nel 1999, 119.000 nel 2000, 124.000 nel 2001, 125.000 nei primi tre trimestri del 2002: le variazioni percentuali riferite allo stesso periodo dell'anno precedente sono passate dal +1,3%, al + 6,6%, per poi diminuire al 3,9 % ed infine, nel 2002 , al 1,8%.

Nella provincia di Ferrara, sarà necessario operare, attraverso corrette relazioni sindacali, per porre le condizioni di ridare più qualità al settore sia sul versante del lavoro dipendente sia sul versante della concorrenza leale tra le imprese. Si conviene

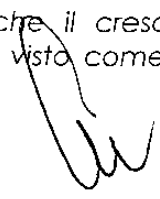
*l'importanza a questo fine di sensibilizzare la pubblica amministrazione per dare pratica attuativa a quei provvedimenti che consentano di diffondere la cultura della legalità, della sicurezza e del rispetto dei diritti e delle tutele dei lavoratori.*

*Le Parti riconoscono che l'attuale situazione positiva del settore non è in realtà accompagnata da una speculare crescita della regolarità, essendo allo stato ancora di dimensioni rilevanti il fenomeno del lavoro abusivo ed irregolare, caratterizzato dal ricorso all'evasione contributiva, dal mancato rispetto delle normative sulla sicurezza dei cantieri e dall'evasione fiscale, pregiudizievole sia per le condizioni di lavoro dei dipendenti, sia per le imprese che, rispettando le normative legali e contrattuali, vengono a trovarsi in situazioni di concorrenza sleale con una conseguente alterazione della regolarità del mercato.*

*Attualmente il rapporto di lavoro presenta sempre più spesso aspetti di natura variegata: le diverse fattispecie in cui esso si concretizza in edilizia, se da una parte sono conseguenti all'adozione di strumenti di flessibilità, dall'altra spesso si delineano in modo poco chiaro e talvolta in contrasto con le norme di legge e di contratto.*

*Si riconosce conseguentemente che sussiste la necessità di operare, anche attraverso corrette relazioni sindacali, per cogliere le opportunità che allo stato attuale si presentano, di consolidamento e sviluppo della struttura e della operatività delle imprese edili, attraverso la ricerca e l'adozione di una maggiore qualità dei modelli produttivi ed organizzativi, da un lato, e, dall'altro, anche attraverso l'adozione delle forme di flessibilità regolate dai contratti e dagli accordi collettivi nazionali in materia; ponendo in essere azioni concrete per il perseguimento della regolarità e delle relative verifiche di congruità, volendo favorire, precipuamente attraverso la lotta all'evasione contributiva, una competizione fondata sulla capacità organizzativa e progettuale del cantiere e non solo sui minori costi, riconducendo tutto il settore all'osservanza delle regole della competizione e del rispetto delle normative di legge, contrattuali e contributive.*

*Inoltre, preso atto che nonostante l'andamento dell'occupazione, pur registrando rallentamenti, comunque sia di segno positivo, il problema del reperimento della manodopera e soprattutto di maestranze specializzate, presenta allo stato attuale evidenti carenze di ordine genetico-strutturale, le parti convengono di intraprendere le necessarie azioni, segnatamente nell'ambito dell'attività della Scuola Edile, e riconoscono che il crescente impiego di lavoratori "non locali" debba essere visto come una*



opportunità da consolidare attraverso adeguate e concrete politiche di accoglienza.

Si concorda infine che devono essere superati i ritardi che consentano una effettiva messa in rete di tutti gli elementi conoscitivi che servono per contrastare in maniera efficace il lavoro irregolare e la concorrenza sleale fra le imprese. Al riguardo le Parti si fanno promotrici, insieme alle altre Organizzazioni Imprenditoriali, nei confronti di INPS e INAIL della Provincia di Ferrara, di tutte le azioni possibili affinché venga definito in tempi brevi l'operatività del DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA (DURC), sulla base di analoghe esperienze già concretizzatesi in altre province.



## RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

Al fine della salvaguardia del lavoro e dell'occupazione, come definito nell'accordo 23 luglio 1993, le Parti procederanno:

- Ad incontri periodici per Fare il quadro della situazione economica/occupazionale del settore;
- Ad avviare, ove sussistono le condizioni, le procedure di CIG ordinaria e straordinaria per la salvaguardia del reddito e dell'occupazione;
- A mantenere costante il confronto congiunto (Imprenditori-sindacati) con le Stazioni appaltanti per aggiornare e approfondire la situazione degli appalti, come previsto dal Protocollo di Intesa che ne governa la gestione;
- Ad effettuare uno studio comune (sindacati/associazioni datoriali/stazioni appaltanti pubbliche) di analisi delle opere nel territorio per proporre le priorità;
- Ad avviare, prima che vengano attivate riduzioni di personale per crisi o mancanza di lavoro, d'intesa con le Aziende, un confronto con le Organizzazioni Sindacali territoriali per valutare ogni altra possibile soluzione;
- Garantire forme di solidarietà;

## QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE

Le parti convengono che si renda necessaria la previsione e la valutazione di parametri qualitativi in modo tale che in futuro la presenza delle imprese sia a favore di quelle che dimostrano una migliore capacità e qualità imprenditoriale.

Al fine di migliorare la competitività imprenditoriale sui processi di lavoro e le condizioni dei lavoratori all'interno del cantiere, le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali, nel rispetto delle vigenti norme di legge e di contratto, si impegnano ad avviare con le Stazioni appaltanti e con le Imprese tavoli concertativi per:

- Attuare il consolidamento da parte della Casse Edili dell'art. 29 della legge n. 341/1994 ( retribuzioni minime garantite);
- Iscrizione obbligatoria nelle Casse Edili della Provincia di Ferrara da parte delle imprese che si trovano a lavorare nel territorio della Provincia di Ferrara, sia per i lavori pubblici che per i lavori privati, al fine di avere la certificazione liberatoria che attesti la regolarità delle imprese;
- Rendere prioritaria la competitività delle imprese basata sulle capacità organizzative, professionali, finanziarie e di acquisita esperienza in lavori precedenti, attivando tavoli concertativi con le istituzioni provinciali al fine di dar vita al Documento Unico di Regolarità Contributiva, il quale attesti non solo la regolarità





contributiva, ma pure la congruità contributiva tra le Casse Edili, l'INPS e l'INAIL;

- Coinvolgere le parti imprenditoriali e le Imprese in iniziative di edilizia (abitazioni) rivolta ai lavoratori interessati a trasferirsi nei nostri territori, interessando sia la Provincia sia i Comuni della Provincia di Ferrara.

## **POLITICHE DI ACCOGLIENZA**

Le parti condividono l'importanza dell'integrazione lavoro/accoglienza.

Le parti concordano di istituire un tavolo per l'individuazione della fattibilità relativa allo sviluppo di iniziative legate all'istituto dell'accoglienza, mediante l'eventuale utilizzo di risorse pubbliche e/o di risorse disponibili presenti presso gli enti bilaterali.

## **LAVORATORI IMMIGRATI DI ALTRA CITTADINANZA-ASPETTATIVA**

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta, può essere concesso – compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno - in aggiunta a quanto previsto dall'ARTICOLO 31 del CCNL 15/06/2000, un periodo di aspettativa massimo di tre settimane non retribuite, per motivi personali o familiari atto a raggiungere il proprio paese di origine.

Tale aspettativa non retribuita, può essere richiesta nell'arco dell'anno solare, preferibilmente nei periodi luglio/agosto – dicembre/gennaio, tenendo conto delle esigenze produttive e aziendali.

## **LAVORATORI IN TRASFERTA**

Fermo restando le condizioni di miglior favore esistenti, si concorda che il rientro dei lavoratori in trasferta presso la propria residenza avverrà dopo 10 gg di lavoro (2 settimane). Le imprese sono impegnate in modo preventivo a fornire ai lavoratori il costo del trasporto.

## **ENTI BILATERALI**

Le Parti, in considerazione del venir meno dal 2004 del contributo APES e della sostituzione con il meccanismo di previdenza integrata, si stabilisce che con decorrenza dal 1 febbraio 2003 a ridurre il contributo da versare alla CEDAF allo 0,80%, e allo scopo di disporre risorse finanziarie necessarie per far fronte ad importanti miglioramenti della prestazione dei lavoratori del settore, concordano:

- Di impegnare la CEDAF a far avere alle parti stipulanti, entro il mese di Giugno 2003, i dati relativi alla gestione APES per consentire alle parti stesse verifiche e valutazioni circa la situazione finanziaria dell'Istituto in parola, con riguardo alle esigenze della gestione;





- Successivamente alla suddetta verifica, si conviene di ripartire il contributo dello 0,80% previsto per il fondo APES, nel seguente modo:

0,40% fondo destinato alla previdenza complementare  
0,20% contributo aggiuntivo per la formazione continua  
0,20% fondo per prestazioni aggiuntive a favore dei lavoratori

### **SCUOLA PROFESSIONALE EDILE**

Le parti riconoscono un'importanza strategica della formazione nei fini della valorizzazione professionale, delle risorse umane e del loro miglioramento qualitativo, nonché del rafforzamento della competitività delle aziende.

La scuola edile (EUSPE) mantiene il ruolo di ente gestore delle azioni formative in relazione alle evoluzioni professionali in atto, mantenendo l'accreditamento di certificazione ISO 9001 e miglioramento del modello che dovrebbe valorizzare le scuole professionali.

A tal fine le parti concordano l'individuazione ed il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1) Formazione preventiva sui giovani che si apprestano ad entrare nel mercato;
- 2) Percorsi formativi finalizzati all'avanzamento di qualifiche e carriera;
- 3) Formazione continua finalizzata al raggiungimento di una qualificazione sistematica e programmata di tutti i profili professionali, per aggiornamento, specializzazione e per accompagnare i lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale e dismissione dei cantieri con l'ambizione di riconvertire il personale ai fabbisogni dei cantieri ferraresi come canale privilegiato di accesso.

### **MENSA (art. 17)**

- A decorrere dal 1 febbraio 2003 il costo mensa sarà pari a 8.78 Euro, di cui 1/5 a carico del lavoratore, pari a 1.76 Euro.
- Entro il mese di dicembre di ogni anno, in apposito incontro, sarà valutato dalle parti l'aggiornamento di tale prestazione, prendendo in considerazione la rivalutazione ISTAT.
- Con decorrenza 1 febbraio 2003 viene aggiornata l'indennità sostitutiva di mensa nei seguenti valori:

Operai e apprendisti = 0.33 Euro/ora  
Impiegati = 0.33 Euro/ora, equivalenti a 57.09 Euro mensili per 12 mesi.



7



- Rimane confermato quanto sancito dall'art. 17 CIPL 1999. L'indennità sostitutiva pertanto non verrà conteggiata per premi, mensilità aggiuntive od altro istituto contrattuale, in quanto già tenute conto nel suddetto aggiornamento.

### **TRASPORTO (Art. 18)**

A far data dal 1 febbraio 2003, l'art. 18 del CIPL 1999 viene modificato con il seguente articolato:

TRASPORTO MEZZI PROPRI: Ai lavoratori che per recarsi al lavoro utilizzano un mezzo di trasporto non aziendale, verrà corrisposta un' indennità pari a:

Dal 01/02/ 2003 : 0.16 Euro/km  
(andata e ritorno dall'abitazione al cantiere e/o azienda)  
Dal 01/01/2004 : 0.18 Euro/ km (c.s.)  
Dal 01/01/2005 : 0.20 Euro/km (c.s.)

Si prenderà a base di calcolo la distanza più breve misurata dall'abitazione del lavoratore al cantiere o azienda.

Tale concorso verrà riconosciuto qualora la distanza superi i 10 km (andata e ritorno).

Per distanze superiori ai dieci km (andata e ritorno) il concorso spese viene riconosciuto fin dal primo chilometro. Nulla è dovuto per distanze inferiori ai dieci km (andata e ritorno)

TRASPORTO CON MEZZI AZIENDALI: Ai lavoratori che viaggiano con mezzi aziendali, indipendentemente dalla distanza chilometrica, verrà riconosciuto un' indennità secondo il seguente regolamento:

Dal 1/02 2003 : 0.15 Euro/orarie per tutte le ore ordinarie di lavoro  
Dal 1/01/2004 : 0.16 Euro/ ora (c.s.)  
Dal 1/01/2005 : 0.18 Euro/ora (c.s.)

L'indennità di trasporto regolata dal presente articolo sarà computata ai soli fini del calcolo del TFR, esclusi tutti gli altri istituti percentuali e maggiorazioni contrattuali, essendosene già tenuto conto nella determinazione della suddetta indennità.

Per gli autisti rimane confermato quanto stabilito dal CIPL 1998; l'indennità ivi prevista viene ricalcolata in Euro 0.09/km (andata e ritorno).





## **TRASFERTA (Art. 19)**

A partire dal 1 febbraio 2003, i lavoratori in servizio comandati a prestare la propria opera in un cantiere situato al di fuori del confine comunale in cui è compreso il cantiere di assunzione, competerà una diaria giornaliera di trasferta da calcolarsi sulla paga oraria di fatto in base ai seguenti regolamenti:

### **REGOLAMENTO TRASFERTA MEZZI AZIENDALI:**

Fino a 30 km (fuori dal confine territoriale) = 3%  
Da 31 a 60 km (c.s.) = 7%  
Da 61 a 120 km (c.s.) = 13%  
Oltre 121 km (c.s.) = 20%

Le parti convengono che qualora il trasporto avvenga in orario di lavoro non deve essere erogata la diaria di trasferta e che qualora lo stesso trasporto avvenga con mezzi aziendali, nessun rimborso è dovuto per il trasporto.

Per quanto riguarda la liquidazione delle eventuali spese di trasporto da casa al centro di smistamento o azienda o centro di partenza, situato non nella stessa località di residenza del lavoratore, ci si attiene a quanto previsto dal regolamento sul trasporto.

### **REGOLAMENTO TRASFERTA MEZZI NON AZIENDALI**

Qualora i lavoratori comandati in trasferta utilizzino mezzi non aziendali, oltre a quanto stabilito dal regolamento trasferta mezzi aziendali (diaria di trasferta nelle rispettive fasce), verrà riconosciuto un rimborso spese commisurato come segue:

Dal 1 febbraio 2003 = Euro 0.16/km.  
(andata e ritorno dalla propria abitazione al cantiere ove è comandato a prestare la propria opera)  
Dal 1 gennaio 2004 = Euro 0.18/km(c.s.)  
Dal 1 gennaio 2005 = Euro 0.20/km (c.s.)

### **MENSA E ALLOGGI PER TRASFERTA**

I lavoratori in trasferta, per distanze fino a 60 km, contribuiranno con 1/5 del costo del pasto. Oltre tale distanza, il servizio mensa ed eventuale alloggio (in caso di non rientro) saranno a carico dell'azienda.

Viene riconfermato che in caso di alloggio, l'azienda oltre a quanto stabilito ai punti precedenti corrisponderà al lavoratore la relativa diaria di trasferta rispetto alle fasce di competenza.





La diaria di trasferta non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

### **ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE (Art. 24)**

In conformità all'accordo nazionale 24 aprile 2002, l'Elemento Economico Territoriale è determinato in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dagli art. 43 del CCNL 15 giugno 2000 e dell'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997 n. 67, convertito in legge 23 maggio 1997 n. 135.

Nella determinazione dell'elemento economico territoriale - la cui incidenza sui vari istituti contrattuali è quella stabilita dal CCNL 15 giugno 2000 - le parti sottoscritte tengono conto, avendo riguardo al territorio della provincia di Ferrara, dell'andamento del settore e dei suoi risultati nonché degli ulteriori indicatori:

- andamento occupazionale rilevabile dai dati forniti dalla Cassa Edile
- il numero delle ore complessive lavorate dagli operai rilevabili dalla stessa fonte
- andamento dell'integrazione salariale (esclusi eventi atmosferici)
- andamento dell'attività produttiva edilizia rilevabile dai bandi di gara delle amministrazioni pubbliche e dalle concessioni edilizie rilasciate.

Dal 1° gennaio di ogni anno e per tutta la vigenza del presente integrativo, il valore dell'Elemento Economico Territoriale verrà erogato mensilmente ai lavoratori a titolo di acconto.

Pertanto la struttura dell'EET potrà essere modificata in occasione di incontri di verifica, fissati annualmente.

La valutazione dell'EET avrà come riferimento l'andamento complessivo del settore negli anni precedenti a quello oggetto di valutazione.

L'Elemento Economico Territoriale di cui all'articolo 43 del CCNL 15 giugno 2000 è stabilito nella misura del 11% dei minimi di paga e di stipendio con decorrenza 1° gennaio 2003 e nella misura del 14% dei minimi di paga e di stipendio con decorrenza 1° dicembre 2003. Tali percentuali sostituiscono il tetto del 6% già individuato con il CIPL 01/05/1999.

Relativamente, quindi, all'anno 2003, gli importi in euro definiti in via presuntiva - sulla base dei dati parziali nonché delle linee tendenziali estrapolate - ed erogati quale anticipo dell'elemento economico territoriale - sono i seguenti:



Categorie	Liv.	Dal 1.1.2003		Dal 1.12.2003	
		orario	mensile	orario	mensile
Impiegati di 1 <sup>^</sup> super	7	0,6557	113,44	0,8346	144,38
Impiegati di 1 <sup>^</sup>	6	0,5725	99,06	0,7287	126,07
Impiegati di 2 <sup>^</sup>	5	0,4769	82,52	0,6071	105,03
Assistenti tecnici già inquadrati in 3 <sup>^</sup> e operai di quarto livello	4	0,4417	76,42	0,5622	97,27
Impiegati terzo e operai specializzati	3	0,4131	71,47	0,5258	90,96
Impiegati di 4 <sup>^</sup> e operai qualificati	2	0,3650	63,15	0,4646	80,37
Impiegati di 4 <sup>^</sup> 1 <sup>o</sup> impiego e operai comuni	1	0,3199	55,34	0,4071	70,43

Le parti si danno atto che la struttura dell'EET è coerente con quanto previsto dall'art. 2 del D.L. 25/3/1997, n. 67 convertito con Legge 23/05/1997, n. 135 in quanto il riferimento agli indicatori di cui alla presente intesa consente di apprezzare l'andamento dei risultati del settore a livello territoriale, anche in funzione degli elementi di produttività, qualità e competitività.

### ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge e quanto stabilito all'art. 6 del CCNL 15 giugno 2000.

Viene confermato, a titolo esplicativo, che per gli addetti della Provincia di Ferrara, le ore di permesso individuale retribuite sono così riassunte:

Operai e apprendisti = 96 ore annue complessive

Tecnici e impiegati = 96 ore " "

Con la firma del presente accordo di rinnovo, le Parti concordano che nei cantieri della provincia di Ferrara si potrà, previo accordo con le RSU e/o le OO.SS, stabilire orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali, attraverso un diverso utilizzo dei permessi annui.

In deroga a quanto previsto dall'art. 7 del CCNL, relativamente alla modalità di fruizione del trattamento economico dei riposi annui, in luogo della corresponsione mensile della percentuale prevista dal citato articolo contrattuale, nella provincia di Ferrara, le Imprese continueranno all'assolvimento di tale obbligo tramite l'accantonamento (5.40%) presso la Cassa Edile con i criteri e le modalità oggi in essere.





## **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA RLS –RLST (art.9)**

Con l'emanazione del D. Leg. 626/94-art.18, è stato introdotto la figura del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza.

In relazione al dettato legislativo e a quanto previsto dalla Contrattazione collettiva, tali figure (di seguito denominate RLS o RLST ), assumono la rappresentanza per il controllo dell'applicazione delle norme di Legge e contrattuali sulla prevenzione degli infortuni e l'igiene di lavoro.

### **A) Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza nelle Imprese o unità produttive con più di 15 Dipendenti (esclusi gli apprendisti e gli assunti con CFL).**

- Nelle Imprese o unità produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è eletto, secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale del 22 Giugno 1995, tra i componenti della RSU. In assenza di tali rappresentanze il RLS è eletto fra gli stessi lavoratori delle Imprese.
- Le Organizzazioni Sindacali FeNEAL UIL -FILCA CISL -FILLEA CGIL, comunicano, con un preavviso di almeno 3 giorni alla Associazione Industriale, firmatarie dei Contratti Collettivi di Lavoro, la data di svolgimento dell'assemblea aziendale per l'elezione del RLS.
- L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.
- Il datore di lavoro, dopo la nomina del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza Aziendale, comunicherà entro 3 giorni il nominativo del lavoratore eletto al Comitato Tecnico Paritetico (CTP) di Ferrara.
- Il RLS Aziendale, resta in carica per 3 anni, durante i quali gli vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 32 ore annuali. Il RLS Aziendale deve comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore, l'utilizzo dei permessi.

### **B) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali per le Imprese che occupino sino a 15 dipendenti (esclusi gli apprendisti e gli assunti con CFL).**

- Per tutte le Imprese o unità produttive operanti nella Provincia di Ferrara che occupino sino a 15 dipendenti, ove risulti non presente all'interno della struttura aziendale il RLS, le parti convengono che i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza siano individuati e designati in ambito territoriale secondo le disposizioni seguenti:



- I Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza Territoriali (denominati RLST), saranno individuati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'art. 39 del CCNL 27/10/95. Le candidature saranno proposte dalle Organizzazioni Sindacali territoriali.
- I RLST dovranno provenire preferibilmente dalle RSU e/o dal settore edile od affine.
- Gli RLST eletti verranno formalmente designati dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei Lavoratori delle Costruzioni, mediante comunicazione a firma congiunta delle Segreterie territoriali indirizzata alla Associazione Industriale stipulante nonché al CTP.

### C) Formazione dei RLS e RLST.

Ai RLS ed ai RLST, come sopra designati, prima di espletare le loro attribuzioni, è impartita, mediante apposito corso predisposto dalle Organizzazioni Sindacali di categoria di Ferrara, in concerto con il CTP territoriale, una specifica formazione secondo criteri e modalità da definire fra le parti contraenti.

Ulteriori corsi di aggiornamento e di perfezionamento potranno essere disposti, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità.

### D) Attribuzioni e competenze dei RLST.

I RLST restano in carica per un triennio, salvo risoluzioni del rapporto di lavoro o dimissioni dello stesso dall'incarico.

Ogni RLST è tenuto ad espletare esclusivamente le attribuzioni previste dalle normative richiamate in premessa e secondo le modalità fissate da apposito accordo tra le parti che regolamerà anche l'accesso ai cantieri.

Durante lo svolgimento del loro mandato i RLST percepiscono, per tutte le ore effettivamente prestate, la normale retribuzione loro spettante. Inoltre ai RLST verranno rimborsate le spese sostenute nello svolgimento dei loro compiti (materiale informativo, trasporto, copertura assicurativa, ecc.)

A tal fine, viene costituito un fondo mutualistico presso la Cassa Edile con un contributo a carico di tutte le Imprese pari allo 0,15% della base imponibile della Cassa Edile (come già previsto nell'art. 9 del CIPL del 01/01/99 - denominato fondo di garanzia-), sono escluse da tale versamento le imprese dove le OO.SS. di categoria hanno provveduto alle elezioni e nomina del RLS aziendale.

Fin da ora le parti convengono che il CTP fornirà, oltre ad un locale idoneo ed a quant'altro necessario all'espletamento dei compiti assegnati ai RLST.



## UNA TANTUM

Ai soli lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2003, viene riconosciuta, contestualmente alla retribuzione relativa al mese di febbraio 2003, una somma una tantum pari ad Euro 10,00.

## DECORRENZA E DURATA

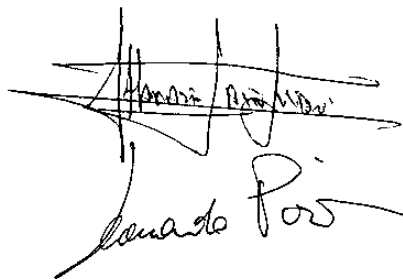
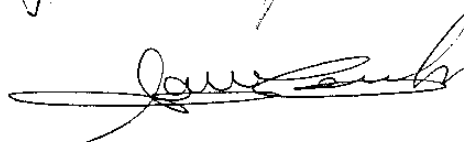
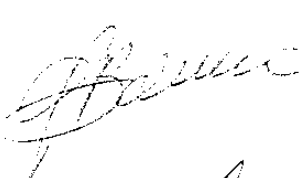

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1 gennaio 2002, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli ed avrà validità fino al 31 dicembre 2005, fatte salve disposizioni diverse derivanti dalla contrattazione nazionale.

L'accordo si intenderà rinnovato, se non disdettato tre mesi prima della scadenza con raccomandata A/R.

Tuttavia, anche in caso di disdetta, il presente accordo resterà in vigore fino alla sostituzione con un altro accordo provinciale.

## STESURA TESTO COMPLETO

Entro il mese di aprile 2003 tra le Parti si procederà alla stesura completa dell'Integrativo Provinciale per la provincia di Ferrara, con l'armonizzazione delle disposizioni in esso previste.

  
Luca Poggi