

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## C.C.N.L. PER I DIPENDENTI delle

**PMI (Piccole Medie Imprese)  
ed IMPRESE ARTIGIANE  
del SETTORE EDILIZIA ED AFFINI**

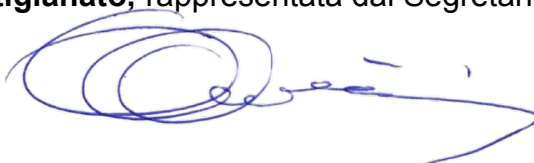
**Roma, 02 aprile 2021**

**Decorrenza: 1° maggio 2021  
Scadenza: 30 aprile 2024**

### Parti stipulanti

– **CONFIMPRESA – Confederazione Italiana della Piccola Media  
Impresa e dell'Artigianato**, rappresentata dal Segretario Generale:

Diego Giovinnazzo



e

– **CNL – Confederazione Nazionale dei Sindacati dei Lavoratori**,  
rappresentata dal Segretario Generale:

Cassandra Attimonelli



## INDICE

### PREMESSA

Art. 1 - DECORRENZA E DURATA

Art. 2 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 3 - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art. 4 - DELEGATO AZIENDALE

Art. 5 – R.S.A.

Art. 6 – ASSEMBLEA

Art. 7 - TRATTENUTA SINDACALE

Art. 8 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 9 – PERSONALE

Art. 10 – Periodo di prova

Art. 11 – MANSIONI

Art. 12 – DIRITTI SINDACALI

Art. 13 – AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Art. 14 – RETRIBUZIONE

Art. 15 – Accantonamento presso la CASSA EDILE PROVINCIALE di competenza – Operai

Art. 16 – Aumenti periodici di anzianità

Art. 17 – Elementi retributivi ultramensili

Art.18 – Indennità variabili

Art. 19 – Indennità speciale per il personale direttivo non soggetto a limitazioni d'orario

Art. 20 – Indennità maneggio denaro - Impiegati

Art. 21 – Maggiorazione per i capisquadra

Art. 22 – Indennità per i lavori disagiati - Operai

Art. 23 – Indennità per lavori speciali disagiati - Impiegati

Art. 24 – Indennità per uso mezzi di trasporto - Impiegati

Art. 25 – Indennità per pernottamento in cantiere

Art. 26 – Corresponsione della retribuzione

Art. 27 – DURATA DELLA PRESTAZIONE

Art. 28 – LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Art. 29 – ASSENZE

Art. 30 – Trattamento economico

Art. 31 – Infortunio sul lavoro

Art. 32 – SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 33 – ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Art. 34 – ASSISTENZA INTEGRATIVA

Art. 35 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 36 – PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 37 – LAVORO A TERMINE

Art. 38 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Art. 39 – CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 40 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

**Le organizzazioni firmatarie del presente CCNL, sono pervenute alla determinazione di procedere alla totale riformulazione degli accordi attinenti la contrattazione per le PMI (Piccole Medie Imprese) del SETTORE EDILIZIA ED AFFINI dopo attenta valutazione della situazione economica del Paese, aggravata dalla perdurante pandemia di COVID 19, e dell'evoluzione normativa in materia di contrattazione collettiva di lavoro e come conseguenza della recente legislazione che ha, in alcune parti, profondamente innovato, con aspetti riformatori che prevedono obblighi applicativi e sanciscono modalità di trattamento di alcuni istituti contrattuali più favorevoli al processo di flessibilizzazione, che le parti contraenti perseguono.**

## **PREMESSA**

NELLA MEDESIMA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE VERRANNO FORNITE DISPOSIZIONI SUL LAVORO DOMENICALE E FESTIVO, CHE VERRANNO COMUNQUE RITRATTATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NELL'AMBITO DEGLI ENTI BILATERALI TERRITORIALI, ANCH'ESSI INTRODOTTI AL FINE DI POTER SODDISFARE LE ESIGENZE DELLE AZIENDE IN OGNI SINGOLO TERRITORIO, INCREMENTANDO FAVOREVOLMENTE I BENEFICI DEI LAVORATORI COMPATIBILMENTE CON QUELLI DELLE SINGOLE AZIENDE.

## **Art. 1 - DECORRENZA E DURATA**

**Il presente C.C.N.L. decorre dal 1° maggio 2021** e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

Il C.C.N.L. si intenderà rinnovato di pari durata, di anni 3 (tre), se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r..

In caso di disdetta il presente C.C.N.L., avrà efficacia fino alla sua sostituzione.

### **Procedure per il rinnovo**

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

## **Art. 2 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere in tutte le aziende, sotto qualsiasi forma.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e sono inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe attuate dalla contrattazione di secondo livello, esclusivamente nei casi consentiti.

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, come: l' Ente Bilaterale EBAIS – Ente Bilaterale Artigianato Industria e Servizi - con le attribuzioni

- di gestire iniziative e fondi per l'integrazione salariale, sanitaria ed assistenziale;
- di progettazione, validazione, diffusione e gestione della formazione dei lavoratori e degli imprenditori.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale sono, pertanto, obbligatorie per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente.

### **Art. 3 - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE**

Le parti riconoscendo la salvaguardia del diritto alla partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale e facendo espresso rinvio alle vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare annualmente 30 (trenta) ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L..

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per la quota parte di 22 ore le modalità di utilizzo saranno definite nel 2° livello di contrattazione, le rimanenti 8 ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle parti sociali, contraenti il presente C.C.N.L. e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del C.C.N.L., con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali o per incombenze e/o chiarimenti presso le strutture sindacali o degli Enti bilaterali.

I monte ore dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potranno essere sostituiti da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio o divulgare via intranet, se questa modalità è consentita dal datore di lavoro, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati sottoscrittori del presente C.C.N.L..

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale ha il diritto di affiggere, su appositi spazi (bacheca sindacale), che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

### **Art. 4 - DELEGATO AZIENDALE**

Nelle aziende che occupano più di 10 (dieci) dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

#### **Art. 5 - R.S.A.**

Nelle aziende possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni sindacali che siano firmatarie del presente C.C.N.L. applicato in azienda, la "Rappresentanza sindacale aziendale - R.S.A.".

#### **Art. 6 - ASSEMBLEA**

I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 3.

#### **Art. 7 - TRATTENUTA SINDACALE**

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,0 % (o quanto verrà stabilito da accordi tra OO.SS. e i lavoratori) della retribuzione lorda, per dodici mensilità.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza di tale liberatoria libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 8 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale od aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica

accessoria deve essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche dell'andamento economico. Le parti concorderanno linee-guida utili a definire modelli di "premio variabile o premio produzione presenza" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle aziende.

Il premio variabile deve tener conto:

- delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;
- dei significativi miglioramenti dei conti dell'azienda.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) Possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) Determinazione dell'elemento economico "premio variabile o premio produzione presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali ed avrà durata triennale;
- c) Costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) Realizzazione di incontri, a livello regionale, provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti;
- e) Attuazione della disciplina della formazione professionale;
- f) Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella prima applicazione del presente C.C.N.L., i contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 30% della paga base nazionale.

Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente C.C.N.L. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte che eccede il predetto 30% sarà acquisita dal lavoratore quale "trattamento plurimo ad personam".

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L., a livello territoriale, potrà svolgersi una fase negoziale per ogni anno solare se richiesto dalle parti.

A livello territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello in sede di prima applicazione deve essere presentata dopo almeno due mesi dal deposito del C.C.N.L. presso gli uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello è necessario che una delle parti ne dia disdetta, almeno 2 (due) mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 (due) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

***Nel caso di stallo delle trattative per oltre 5 mesi saranno interessati gli Organismi nazionali.***

## Art. 9 – PERSONALE

### *Classificazione del personale*

I lavoratori sono classificati in 7 livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri.

Livelli	Categorie
7	Quadri e impiegati di prima categoria super
6	Impiegati di prima categoria
5	Impiegati di seconda categoria e operai di 5° livello
4	Assistenti tecnici già inquadrati in terza categoria, operai di 4° livello
3	Impiegati di terza categoria e operai specializzati
2	Impiegati di quarta categoria e operai qualificati
1	Impiegati di quarta categoria (1° impiego) e operai comuni

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.



## **7° Livello**

Quadri: lavoratori con funzioni direttive chiamati a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e che svolgono con continuità funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Impiegati: lavoratori con funzioni direttive preposti alla direzione, con specifico mandato a ricoprire ruoli e funzioni per i quali siano previste responsabilità e deleghe atte a coordinare e dirigere l'attuazione dei programmi con responsabilità dei risultati con il preciso scopo dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

## **6° Livello**

Impiegati: lavoratori con funzioni direttive che richiedano una specifica preparazione e capacità professionale con discrezionalità di potere e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare o dai superiori di livello per grado di responsabilità.

## **5° Livello**

Impiegati e operai: lavoratori che assolvono mansioni di concetto richiedenti iniziativa ed una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa, oppure comprovata pratica ed esperienza supportata dalle necessarie nozioni tecniche.

## **4° Livello**

Impiegati: lavoratori che assolvono mansioni di concetto che comportano un'adeguata autonomia nell'ambito delle direttive impartite, per le quali si richiede adeguata conoscenza o esperienza nel campo tecnico e amministrativo.

Assistenti tecnici e operai: lavoratori dotati di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva eventualmente con assegnazione di coordinamento di altri lavoratori.

## **3° Livello**

Impiegati e operai: lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale nonché operai superiori ai qualificati, in grado di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico pratica.

## **2° Livello**

Impiegati e operai: lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normali capacità e qualificazione professionale per la loro esecuzione nonché operai capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica capacità per la loro esecuzione.

## **1° Livello**

Impiegati e operai: vi rientrano gli impiegati di primo impiego, secondo l'elencazione tassativa di profili del testo contrattuale e gli operai comuni.

## Laureati e diplomati

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore al 5° livello per i laureati, ed al 3° livello per i diplomati, semprechè siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

### Art. 10 – Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

Qualifica	Categoria/livello	Durata
7° livello	Impiegati	6 mesi
6° livello	Impiegati	5 mesi
5° livello	Impiegati	3 mesi
	Operai	30 giorni
4° livello	Assistenti tecnici	3 mesi
	Impiegati	2 mesi
	Operai	25 giorni
3° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai specializzati	20 giorni
2° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai qualificati	15 giorni
1° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai comuni	5 giorni

#### *Note alla tabella*

- Operai: i giorni devono intendersi di lavoro effettivo.

Sono esonerati dal periodo di prova gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni purché il relativo rapporto non sia stato risolto da oltre 3 anni.

La malattia intervenuta durante il periodo di prova ne sospende il decorso e il lavoratore sarà ammesso a continuare il periodo medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso nei limiti di durata del periodo stesso.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, per gli impiegati, il decorso del periodo di prova è sospeso fino alla guarigione clinica, e per gli operai, nel limite di 30 giorni.

## **Art. 11 – MANSIONI**

### ***Assegnazione a mansioni superiori***

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di:

- 2 mesi per gli operai;
- 3 mesi per gli impiegati (7 mesi non continuativi per 6° livello);
- 6 mesi per i quadri.

Qualora l'operaio adibito a mansioni superiori abbia già acquisito, durante un precedente rapporto, la relativa qualifica, tale qualifica superiore verrà nuovamente acquisita dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di durata corrispondente al periodo di prova.

## **Art. 12 – DIRITTI SINDACALI**

### ***Assemblee***

Ai lavoratori spettano 10 ore annue di permessi retribuiti per partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro.

Le riunioni - che devono essere convocate con preavviso di 48 ore riducibili a 24 ore in caso d'urgenza - si svolgono all'interno dell'azienda in presenza di locali idonei.

## **Art. 13 – AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA**

Nelle aziende o unità produttive dove non sia stato eletto il rappresentante per la sicurezza di cui all'art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, viene eletto il rappresentante per la sicurezza territoriale.

Il numero dei rappresentanti e le modalità dell'attività sono definite con accordo territoriale.

La formazione è stabilita in 120 ore all'atto della nomina più 8 ore annuali di aggiornamento ed in ogni caso non può essere inferiore a quella prevista per i rappresentanti territoriali dall'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2008.

A tutti i lavoratori è richiesta e garantita una adeguata formazione per la sicurezza negli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alle attività svolte fuori sede e nei cantieri.

Per dare completa attuazione alle attività formative le parti si rifanno a quanto sancito dalle norme in materia (d.l. 81/2008) ed agli accordi Stato-Regioni sulla formazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

## **Art. 14 – RETRIBUZIONE**

### ***Definizione***

#### **Operai**

Sono elementi del trattamento economico ai fini del calcolo degli istituti contrattuali: paga base di fatto (composta da minimo di retribuzione ed eventuale superminimo individuale); indennità di contingenza; indennità territoriale di settore; elemento economico territoriale; utile di cottimo; maggiorazione per i capisquadra; ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

#### **Impiegati**

Elementi del trattamento economico globale: minimo di retribuzione; superminimo individuale; indennità di contingenza; premio di produzione territoriale; elemento economico territoriale; indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario; aumenti periodici di anzianità; compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato; provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili; indennità sostitutiva di mensa; indennità di cassa e di maneggio denaro; indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria; ogni altra indennità avente carattere specifico, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche in misura forfettaria; rateo della tredicesima mensilità, del premio annuo e del premio di fedeltà.

### ***Retribuzione mensile***

#### **Quota oraria e giornaliera**

Gli importi riportati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Il divisore per ottenere la quota oraria è 173 (208 per i discontinui).

#### **Minimi tabellari**

Dal 1° maggio 2021:

<i>Livelli</i>	<i>Paga conglobata al 30.04.2021</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>E.d.r.</i>
7Q	2392,42	140,00	10,33
7	2392,42	---	10,33
6	2204,41	---	10,33
5	1992,38	---	10,33
4	1828,37	---	10,33
3	1771,74	---	10,33
2	1612,14	---	10,33
1	1492,74	---	10,33

*Note alle tabelle*

- Indennità di funzione: assorbe eventuali superminimi individuali fino a concorrenza del 50% del suo importo.

- E.d.r. : spetta a tutti i lavoratori per 13 mensilità.

**Art. 15 – Accantonamento presso la CASSA EDILE PROVINCIALE di competenza - Operai**

Il trattamento spettante agli operai per ferie e gratifica natalizia, è assolto dal datore di lavoro con l'applicazione delle seguenti maggiorazioni alla retribuzione relativa alle ore di prestazione normale ed al trattamento economico per festività nazionali e infrasettimanali, da calcolare sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, indennità di contingenza, elemento economico territoriale, indennità territoriale di settore, premi di produzione o cottimi impropri, nonché, per i cottimisti, utile minimo ed effettivo di cottimo e, per i capisquadra, la relativa maggiorazione.

• Ferie	8,50%
• Gratifica natalizia	10,00%
<b>TOTALE</b>	<b>18,50%</b>

Gli importi risultanti devono essere accantonati, al netto delle ritenute di legge determinate secondo criteri convenzionali, presso la Cassa Edile Provinciale di competenza territoriale, che provvede a corrisponderli agli interessati secondo modalità stabilite dagli accordi locali.

La maggiorazione spetta anche durante le assenze dal lavoro per malattia o infortunio, nei limiti della conservazione del posto.

Nelle predette ipotesi di assenza l'impresa deve erogare a proprio carico la differenza fra l'importo della percentuale (computato sulla base dell'orario normale di lavoro effettuato dal cantiere) ed il trattamento economico corrisposto all'operaio per ferie, festività e gratifica natalizia dagli Istituti assicuratori.

La Cassa Edile Provinciale di competenza territoriale è tenuta a erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie solo a seguito del versamento da parte dell'impresa alla Cassa stessa delle somme percentuali di sua competenza.

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

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
Giornate di carenza INPS e INAIL	14,2
Dal 4° giorno di malattia in poi	14,2
Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,7
Dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,6

## **Art. 16 – Aumenti periodici di anzianità**

### *Impiegati*

Per ciascun biennio di servizio prestato ogni impiegato ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Importi mensili
7	16,73
6	15,42
5	12,55
4	11,54
3	10,78
2	9,86

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ogni impiegato può maturare un massimo di 5 aumenti.

Gli aumenti periodici in esame assorbono gli aumenti già concessi allo stesso titolo; non possono, invece, essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né viceversa.

In caso di passaggio al livello superiore l'impiegato conserva in cifra l'importo degli aumenti periodici già maturati.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile per la maturazione dello scatto successivo.

*Operai - Anzianità professionale edile*

Le imprese erogano agli operai particolari benefici connessi all'anzianità professionale.

Il relativo contributo a carico del datore di lavoro è stabilito a livello territoriale.

## **Art. 17 – Elementi retributivi ultramensili**

### **Gratifica natalizia - Operai**

Per gli operai il relativo trattamento è assolto attraverso l'accantonamento presso la Cassa Edile Provinciale di Competenza.

### **Tredicesima mensilità - Impiegati**

Va corrisposta agli impiegati in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione, composta a questi fini dai seguenti elementi: stipendio, superminimo, indennità di contingenza, elemento economico territoriale, premio di produzione

territoriale, indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario, aumenti periodici di anzianità, compensi e premi a carattere continuativo e determinato, provvigioni, interessenze e partecipazione agli utili, indennità di cassa e maneggio denaro.

La tredicesima mensilità è frazionabile per dodicesimi.

### **Premi legati alla produttività**

Va corrisposto un premio annuo ai soli impiegati il 30 giugno di ogni anno, in relazione all'anzianità di servizio maturata nei 12 mesi precedenti, nella misura di una mensilità della retribuzione composta a questi fini dai seguenti elementi: minimo, superminimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale, indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario, aumenti periodici di anzianità, compensi e premi a carattere continuativo e determinato, provvigioni, interessenze e partecipazione agli utili, indennità sostitutiva di mensa, indennità di cassa e maneggio denaro, indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno.

## **Art.18 – Indennità variabili**

### **Premio di fedeltà - Impiegati**

Va corrisposto annualmente ai soli impiegati che abbiano compiuto 20 anni di servizio (escluse anzianità convenzionali di carattere militare) presso la stessa azienda. Il premio è commisurato a una mensilità della retribuzione composta, a questi fini, dai seguenti elementi: minimo, superminimo, indennità di contingenza, elemento economico territoriale, premio di produzione territoriale, indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario, aumenti periodici di anzianità, compensi e premi a carattere continuativo e determinato, provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili, indennità di cassa e maneggio denaro.

Il pagamento del premio va effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato. L'impiegato che venga licenziato (non per motivi disciplinari) e che abbia già maturato il diritto al premio, ha diritto a tanti dodicesimi del medesimo quanti sono i mesi interi di servizio prestato dalla maturazione del precedente premio.

## **Art. 19 – Indennità speciale per il personale direttivo non soggetto a limitazioni d'orario**

Spetta al personale considerato direttivo dall'art. 3, n. 2, R.D. n. 1955/1923, nella misura del 25% del minimo di retribuzione, dell'indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'elemento economico territoriale. E' in facoltà dell'impresa dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.



### **Art. 20 – Indennità maneggio denaro - Impiegati**

Spetta agli impiegati addetti normalmente al maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori.

L'indennità è commisurata all'8% del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

### **Art. 21 – Maggiorazione per i capisquadra**

Spetta al lavoratore che sia preposto a sorvegliare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di almeno 5 operai e che partecipi direttamente all'esecuzione dei lavori.

La maggiorazione è commisurata al 10% dei seguenti elementi della retribuzione: minimo ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile minimo di cottimo.

Detto lavoratore ha comunque diritto ad una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio di 2° livello.

Nei lavori di armamento e nei lavori accessori delle linee ferroviarie, la maggiorazione sulla retribuzione spettante all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo di cottimo) viene elevata dal 10% al 14% quando la mansione di caposquadra si esercita su più gruppi di operai.

### **Art. 22 – Indennità per i lavori disagiati - Operai**

Agli operai che lavorano nelle sottoelencate condizioni di disagio spettano le seguenti indennità percentuali, da calcolare su: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile minimo di cottimo.

#### **A) Indennità per 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% (situazioni extra: 5%);
- 2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli): 5% (situazioni extra: 5%);
- 3) Lavori di palificazione o trivellazione (limitatamente agli operai addetti e normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango): 5% (situazioni extra: 12%);
- 4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario: 8% (situazioni extra: 15%);
- 5) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume: 8% (situazioni extra: 15%);
- 6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe: 8% (situazioni extra: 17%);
- 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 addetti condizioni di effettivo disagio: 10% (situazioni extra: 10%);

- 8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli addetti condizioni di effettivo disagio: 10% (situazioni extra: 10%);
- 9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono o impiegano 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 spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o 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: 11% (situazioni extra: 17%);
- 10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione): 12% (situazioni extra: 20%);
- 11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50, che presentino condizioni di effettivo disagio: 13% (situazioni extra: 20%);
- 12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre: 13% (situazioni extra: 22%);
- 13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti: 16% (situazioni extra: 23%);
- 14) Lavori in acqua (intendendosi per tali quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, gli addetti sono costretti a lavorare con i piedi immersi in acqua o melma di altezza superiore a cm. 12): 16% (situazioni extra: 28%);
- 15) Lavori su scale aeree tipo Porta: 17% (situazioni extra: 35%);
- 16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato, o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso: 17% (situazioni extra: 35%);
- 17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m.: 19% (situazioni extra: 35%);
- 18) Lavori per fognature nuove in galleria: 19% (situazioni extra: 35%);
- 19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 m.: 20% (situazioni extra: 35%);
- 20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti: 21% (situazioni extra: 40%);
- 21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m.: 22% (situazioni extra: 40%);
- 22) Lavori in pozzi neri preesistenti: 27% (situazioni extra: 55%).

#### B) Indennità per lavori in galleria

La misura della percentuale dovuta al personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie, è determinata dalle Organizzazioni territoriali, entro un massimo del 18%.

Nel caso in cui i lavori si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli 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), le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Organizzazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

Detta indennità per gli impiegati è pari a € 7,75 mensili ed è assorbita da eventuali superminimi non concessi a titolo specifico.

#### **Art. 23 – Indennità per lavori speciali disagiati - Impiegati**

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai, in alta montagna o in cassoni ad aria compressa, spettano le stesse maggiorazioni percentuali stabilite per gli operai.

La predetta indennità è assorbita da eventuali superminimi non concessi a titolo specifico.

#### **Art. 24 – Indennità per uso mezzi di trasporto - Impiegati**

All'impiegato che usi in via continuativa mezzi di trasporto di sua proprietà per ragioni di servizio, va corrisposto un compenso da concordare tra le parti.

#### **Art. 25 – Indennità per pernottamento in cantiere**

L'operaio di produzione al quale sia richiesto di pernottare in cantiere al termine della giornata lavorativa ha diritto ad un compenso forfettario nella misura di € 0,52 giornalieri.

#### **Art. 26 – Corresponsione della retribuzione**

##### **Operai**

La retribuzione può essere corrisposta a cadenza settimanale, quindicinale o mensile.

La corresponsione del saldo va effettuata non oltre i quindici giorni dalla scadenza del periodo di paga cui è riferita la retribuzione.

##### **Impiegati**

La retribuzione viene corrisposta alla fine di ogni mese.

Nel caso di ritardo che superi i 10 giorni decorrono gli interessi commisurati al tasso ufficiale di sconto aumentato di 2 punti percentuali.

#### **Art. 27 – DURATA DELLA PRESTAZIONE**

##### **Orario giornaliero e settimanale**

## **Orario normale**

La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo di 10 ore giornaliere.

A livello territoriale le parti possono effettuare la ripartizione dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno.

Per obiettive esigenze tecnico-produttive le aziende possono ripartire l'orario su 6 giorni. In tal caso, per le ore prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% da calcolare sui seguenti elementi della retribuzione:

- per gli operai, paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile minimo di cottimo e utile medio ed effettivo di cottimo;
- per gli impiegati, stipendio ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale, aumenti periodici di anzianità, indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni d'orario, compensi e premi a carattere continuativo e determinato.

*Addetti a mansioni discontinue* : l'orario normale degli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia (vale a dire quelli elencati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923, con esclusione dei gruisti) nonché dei guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, e degli autisti di autobetoniere non può superare le 48 ore settimanali.

I valori orari dei minimi di retribuzione dei lavoratori addetti a mansioni discontinue sono determinati applicando ai minimi mensili stabiliti per gli operai di produzione il divisore 208.

*Turnisti*: per i turni diurni è corrisposta agli operai la maggiorazione del 9%, da calcolare sulla quota oraria dei seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile effettivo di cottimo.

## **Sospensione dal lavoro**

Nel caso in cui la sosta in cantiere per cause meteorologiche superi le 2 ore nella giornata, all'operaio spetta - per il periodo di permanenza in cantiere, comprese le prime due ore - la differenza tra il trattamento di integrazione salariale e la normale retribuzione.

### *Recuperi*

Il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore o a interruzioni dell'orario normale concordato tra impresa e operaio è ammesso nel limite massimo di un'ora al giorno e deve effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.

In caso di ripartizione dell'orario settimanale su 5 giorni, l'impresa ha la facoltà di recuperare a regime normale nel 6° giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana.

In ogni caso non si può eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore.

## **Riposi annui**

A tutti i lavoratori sono riconosciute, a titolo di riposo annuo, 88 ore di permessi individuali, che maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato (comprese le ore di assenza per malattie ed infortunio indennizzate nonché quelle per congedo matrimoniale e, per le impiegate, anche le assenze obbligatorie per gravidanza e puerperio). I permessi devono essere fruiti a richiesta dell'interessato entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

Relativamente agli operai il trattamento economico per tali ore di permesso - maggiorazione del 4,95% da calcolare sulla retribuzione - relative alle ore di lavoro normale effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività viene corrisposto dall'azienda al lavoratore in ciascun periodo di paga. In caso di mancata fruizione dei permessi il relativo trattamento economico è comunque assolto dal datore di lavoro mediante la corresponsione della predetta percentuale.

Sono fatte salve le pattuizioni a livello territoriale per la fruizione in via collettiva dei riposi individuali.

*Turnisti* : le 88 ore annue di permesso individuale (che maturano nella misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato) vengono fruiti con modalità concordate in ambito aziendale in funzione delle esigenze lavorative.

*Addetti a mansioni discontinue* : le ore di permesso individuale sono complessivamente pari a 88 ore annue e maturano in misura di un'ora ogni 24.

## **Lavoro straordinario**

Ai soli fini contrattuali è considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale.

Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

La media delle 48 ore settimanali è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

La richiesta di effettuare lavoro straordinario dev'essere effettuata con un preavviso di 48 ore.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di comunicazione relativo al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario, il cantiere deve essere inteso come unità produttiva.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le maggiorazioni percentuali riportate nella tabella che segue (da corrispondere anche agli operai che eseguono lavori prepa-

ratori e complementari), calcolate sulla quota oraria dei seguenti elementi della retribuzione:

- operai, paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale, maggiorazione per i capisquadra e, per i cottimisti, utile effettivo di cottimo, nonché ogni altro compenso di carattere continuativo (esclusi i rimborsi spese);

- impiegati, stipendio ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale, aumenti periodici di anzianità, compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato. Se si tratta di impiegati retribuiti con provvigioni e interessenze la base di computo è costituita dalla parte fissa di tali elementi ovvero, se superiore, dalla somma di minimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale e aumenti periodici di anzianità.

Lavoro straordinario	Operai	Impiegati
diurno	35 %	35 %
festivo	55 %	55 %
notturmo	40 %	47 %
festivo notturno	70 %	70 %

*Turnisti* : per le prestazioni di lavoro straordinario sono corrisposte agli operai le maggiorazioni percentuali riportate nella tabella, da calcolare sulla quota oraria dei seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile effettivo di cottimo.

Lavoro straordinario	%
diurno	35
festivo	55
notturmo	40
festivo notturno	70

## Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 22 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le maggiorazioni percentuali riportate nella tabella che segue (da corrispondere anche agli operai che eseguono lavori preparatori e complementari), calcolate sulla quota oraria dei seguenti elementi della retribuzione:

- operai, paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale, maggiorazione per i capisquadra e, per i cottimisti, utile effettivo di cottimo, nonché ogni altro compenso di carattere continuativo (esclusi i rimborsi spese);

- impiegati, stipendio ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale, aumenti periodici di anzianità, compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato. Se si tratta di impiegati retribuiti con provvigioni e interessenze la base di computo è costituita dalla parte fissa di tali elementi ovvero, se superiore, dalla somma di stipendio, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale e aumenti periodici di anzianità.

<i>Tipologia</i>	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
notturmo	28 %	34 %
notturmo per i lavori che possono eseguirsi solo di notte	16 %	-

### *Note alla tabella*

- Guardiani notturni: in sostituzione della percentuale per lavoro ordinario notturno, spetta a tali lavoratori, per ogni ora prestata fra le 22 e le 6, una maggiorazione commisurata all'8% dei seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale.

*Turnisti* : per i turni notturni è corrisposta la maggiorazione del 10% (14% per gli operai), da calcolare sulla quota oraria dei seguenti elementi della retribuzione:

- per gli operai: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile effettivo di cottimo;

- per gli impiegati: stipendio ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, premio di produzione, aumenti periodici di anzianità, compensi e premi avente carattere continuativo e determinato.

La maggiorazione di cui sopra non si cumula con quelle per turni diurni, lavoro straordinario e festivo.

## Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le maggiorazioni percentuali riportate nella tabella che segue (da corrispondere anche agli operai che eseguono lavori preparatori e complementari), calcolate sulla quota oraria dei seguenti elementi della retribuzione:

- operai, minimo ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale, maggiorazione per i capisquadra e, per i cottimisti, utile effettivo di cottimo, nonché ogni altro compenso di carattere continuativo (esclusi i rimborsi spese);
- impiegati, minimo ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale, aumenti periodici di anzianità, compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato. Se si tratta di impiegati retribuiti con provvigioni e interessenze la base di computo è costituita dalla parte fissa di tali elementi ovvero, se superiore, dalla somma di minimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale e aumenti periodici di anzianità.

<i>Lavoro festivo</i>	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
nei giorni festivi	45 %	45 %
notturno	50 %	50 %
domenicale con riposo compensativo	8 %	-

*Turnisti* : per i turni festivi è corrisposta agli operai la maggiorazione del 45%, da calcolare sulla quota oraria dei seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto ed eventuale superminimo, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile effettivo di cottimo.

### **Riposo settimanale**

L'operaio (non turnista) chiamato a prestare la propria opera di domenica ha diritto alla percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro domenicale con riposo compensativo (8%), oltre al giorno di riposo compensativo in altro giorno della settimana.

L'eventuale spostamento della giornata di riposo compensativo deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima; in mancanza il lavoratore ha diritto alla maggiorazione per lavoro festivo.

In caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su 7 giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato - previa verifica con le R.S.U. o, in mancanza, con le organizzazioni territoriali dei lavoratori - cumulativamente per non più di 14 giorni continuativi di calendario.



### **Festività**

In aggiunta alle festività previste dalla legge sono considerati festivi il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede il cantiere e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale.

Per gli operai il trattamento economico per le giornate di festività è ragguagliato a 8 quote orarie dei seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale, utile di cottimo, maggiorazione per i capisquadra.

In caso di coincidenza della festività con la domenica spetta agli impiegati una quota pari a 1/25 della retribuzione mensile.

*Addetti a mansioni discontinue* : il trattamento economico per le giornate di festività è ragguagliato a 10 quote orarie di retribuzione.

### **Ex festività**

Per il mese di novembre agli impiegati è erogata, in relazione alla festività soppressa del 4 novembre, una quota pari a 1/25 della retribuzione mensile; agli operai è corrisposto un trattamento nella misura di 8 ore da calcolare sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale, maggiorazione per i capisquadra e, per i cottimisti, utile di cottimo.

### **Ferie**

La durata delle ferie annuali è di 4 settimane di calendario (pari a 160 ore per gli operai di produzione) per ogni anno di servizio.

Compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di 2 delle 4 settimane di ferie nell'arco di 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Se il servizio prestato è inferiore ad un anno, la durata delle ferie è rapportata ad un dodicesimo per ogni mese intero di anzianità maturata (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Per gli operai il relativo trattamento è assolto attraverso l'accantonamento presso la Cassa edile.

La suddetta disciplina è compatibile con l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in quanto non contempla alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

La malattia regolarmente comunicata intervenuta durante le ferie ne sospende il decorso qualora comporti il ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni o una prognosi superiore a 10 giorni di calendario.

## **Art. 28 – LUOGO DELLA PRESTAZIONE**

### ***Trasferta***

#### **Operai**

L'operaio inviato temporaneamente a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali definiti a livello locale ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e ad una diaria del 10% da computarsi sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile minimo di cottimo.

La diaria non è dovuta se il lavoro si svolge nell'ambito del comune di residenza o abituale dimora dell'operaio o quando questi venga favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora.

Agli addetti ai lavori di armamento ferroviario è corrisposta un'indennità di cantiere ferroviario commisurata al 15% degli elementi della retribuzione suindicati, per ogni ora di effettiva prestazione.

Tale indennità si intende sostitutiva della diaria del 10%.

In caso di pernottamento in luogo, l'azienda è tenuta al rimborso delle spese di vitto e alloggio, ove non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

#### **Impiegati**

All'impiegato inviato occasionalmente in trasferta che si prolunghi almeno per una giornata deve essere corrisposta, oltre al rimborso delle spese, un'indennità pari al 15% delle spese sostenute per il vitto e l'eventuale pernottamento. Nel caso in cui l'impresa provveda al vitto e all'alloggio l'impiegato ha diritto ad un compenso forfettario preventivamente concordato con l'impresa. Nel caso di trasferta prolungata l'impresa può concordare una diaria giornaliera forfettaria.

## **Art. 29 – ASSENZE**

### ***Malattia***

#### **Conservazione del posto**

##### ***Operai***

In caso di malattia gli operai non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per 9 mesi.

Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per 9 mesi complessivi nell'arco di 20 mesi consecutivi.

### *Impiegati*

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
fino al 2°	6
dal 3° al 6°	9
oltre il 6°	12

Nel caso di più malattie o di ricaduta nella stessa malattia i termini complessivi di conservazione del posto per gli impiegati sono i seguenti:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata</i>
fino al 2°	9 mesi nell'arco di 12
dal 3° al 6°	12 mesi nell'arco di 18
oltre il 6°	15 mesi nell'arco di 24

## **Art. 30 – Trattamento economico**

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

per i primi tre giorni di assenza dal lavoro, non compensati dall'INPS, un trattamento economico pari a complessivi giorni 1,5 così articolati: 1° giorno nessuna retribuzione, 2° giorno una retribuzione corrispondente al 50% della retribuzione giornaliera, 3° giorno la retribuzione giornaliera al 100%.

Per i giorni dal 4° al 180° il 75% della retribuzione mensile, comprensiva del trattamento economico erogato dall'INPS.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, o altro idoneo strumento certificato da ricevuta (quale PEC), entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto. Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario. Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

## **Art. 31 – Infortunio sul lavoro**

### **Conservazione del posto**

In caso di infortunio sul lavoro gli operai non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di inabilità temporanea; in caso di malattia professionale l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per 9 mesi (cumulabili nell'arco di 12 mesi consecutivi, nel caso di più malattie o di ricaduta nella stessa malattia).

Se l'infortunio o la malattia professionale intervengono durante il periodo di preavviso, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 6 mesi.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di inabilità temporanea.

## **Trattamento economico**

### *Operai e impiegati*

Gli operai e gli impiegati soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, all'anticipazione da parte del datore di lavoro dell'indennità erogata dall'INAIL.

### **Maternità**

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto all'anticipazione da parte del datore di lavoro dell'indennità giornaliera per conto dell'INPS.

I periodi di congedo parentale della lavoratrice o del lavoratore valgono ai fini del diritto alla prestazione per l'anzianità professionale edile.

### **Congedo matrimoniale**

Il congedo matrimoniale ha la durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Per gli impiegati la relativa retribuzione (minimo, superminimo, indennità di contingenza, premio di produzione territoriale, elemento economico territoriale, indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario, aumenti periodici di anzianità, compensi o premi a carattere continuativo e determinato) è completamente a carico del datore di lavoro; per gli operai il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'assegno per congedo matrimoniale erogato dall'INPS, fino a concorrenza di 104 ore di retribuzione; tale retribuzione a questi fini è composta da paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale, e, per i cottimisti, utile minimo di cottimo.

### **Diritto allo studio**

Nelle aziende con almeno 8 dipendenti (esclusi gli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali) i lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico o universitario, con riguardo alle facoltà di architettura, economia e commercio, giurisprudenza, ingegneria o altre facoltà che prevedano corsi di studio attinenti attività ricomprese nell'ambito di applicazione del c.c.n.l., aventi una durata non inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo presso istituti o università pubblici o legalmente riconosciuti possono utilizzare permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi coincidano con periodi di sospensione o riduzione di orario, la disciplina in esame non trova applicazione.

### ***Permessi***

Ai lavoratori che ne facciano richiesta potranno essere concessi, per giustificati motivi, brevi permessi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, ai lavoratori portatori di handicap, la cui condizione sia attestata da una struttura sanitaria pubblica, vengono concessi permessi non retribuiti (od orari flessibili) per esigenze connesse a progetti terapeutici-riabilitativi.

### ***Aspettative***

#### **Aspettativa per motivi personali**

All'operaio non in prova può essere concesso - compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'impresa e per una sola volta all'anno - un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive.

L'aspettativa, non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, deve essere richiesta per iscritto con indicazione di motivi e può essere concessa per ragioni di studio, per motivi personali o familiari.

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane.

E' possibile cumulare il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

Possono essere concessi periodi di aspettativa su richiesta dell'impiegato, senza retribuzione né decorrenza dell'anzianità di servizio. Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere all'impiegato di riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

## **Art. 32 – SANZIONI DISCIPLINARI**

### ***Tipologia delle sanzioni***

Le infrazioni dei lavoratori possono essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa fino a 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione fino a 3 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

### ***Comportamenti sanzionabili***

Può incorrere nell'ammonizione, nella multa e nella sospensione il lavoratore che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
  - ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
  - non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
  - arrechi danno per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
  - sia trovato addormentato;
  - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
  - si presenti o si trovi in stato di ubriachezza;
  - in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del c.c.n.l. ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.
- La sospensione è inflitta nei casi di maggiore gravità o recidiva.

### ***Licenziamento disciplinare***

L'azienda può procedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa nell'interno dell'impresa, furto, frode o danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- attività lavorativa al di fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa senza autorizzazione di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
- assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito o per 3 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
- assenza ingiustificata per 5 volte nel periodo di un anno;
- recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

## **Art. 33 – ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

### ***Preavviso***

Le dimissioni devono essere presentate con le formalità previste dalla legge.

Tuttavia l'azienda può valutare come volontà di dimettersi - dopo 5 giorni di assenza - il comportamento del lavoratore che receda in modo informale e non sia rintracciabile oppure, appositamente convocato, non si presenti al lavoro.

## Operai

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Periodo</i>
fino al 3°	1 settimana
oltre il 3°	10 giorni di calendario

## Impiegati

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso:

<i>Anni di servizio</i>	<i>7° e 6° Liv.</i>	<i>5° Liv.(e assist. tecnici di 4° liv.)</i>	<i>Altri livelli</i>
fino al 5°	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
dal 3° al 10°	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
oltre il 10°	4 mesi	3 mesi	2 mesi

## Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 i seguenti elementi della retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297:

- operai: minimo di retribuzione; indennità di contingenza, indennità territoriale di settore; elemento economico territoriale; superminimi "ad personam" di merito o collettivi; trattamento economico da accantonare presso la Cassa edile artigiana; utile di cottimo e concottimo; indennità sostitutiva di mensa; indennità di trasporto; indennità per lavori speciali disagiati (escluso gruppo A); indennità per lavori in alta montagna; indennità di cantiere ferroviario; maggiorazioni per i riposi annui.



- impiegati: stipendio; indennità di contingenza; premio di produzione territoriale; elemento economico territoriale; aumenti periodici di anzianità; superminimi "ad personam"; tredicesima mensilità; premio annuo; compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato; provvigioni, interessenze e partecipazione agli utili; indennità di cassa e di maneggio denaro; indennità sostitutiva di mensa; indennità speciale a favore del personale direttivo non soggetto a limitazioni di orario; indennità per lavori in galleria; indennità per lavori in alta montagna e in cassoni ad aria compressa; ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

## **Art. 34 – ASSISTENZA INTEGRATIVA**

### ***Contributo alle Casse Edili Provinciali***

L'entità del contributo è determinata a livello locale entro un massimo del 3%, da calcolare sui seguenti elementi della retribuzione degli operai: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e, per i cottimisti, utile minimo di cottimo.

Il contributo complessivo così stabilito è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori.

## **Art. 35 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

La contrattazione integrativa territoriale è ammessa sulle materie e nei limiti individuati dal c.c.n.l. e dalle leggi vigenti.

Gli accordi raggiunti avranno durata triennale.

## **Art. 36 – PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

### **APPRENDISTATO**

La disciplina per l'apprendistato per la qualifica e diploma professionale e per l'alta formazione è rimandata a futuri incontri.

Con riferimento ai limiti di assunzione di nuovi apprendisti in relazione al consolidamento dei contratti di apprendistato precedenti, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

### **Limiti di età**

Il contratto può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, ovvero che abbiano compiuto 17 anni di età se in possesso di una qualifica professionale.

### **Periodo di prova**

Il periodo di prova ha la durata massima di 6 settimane.

## **Inquadramento**

Fermo restando che il livello di inquadramento iniziale dell'apprendista non può essere inferiore per più di 2 livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, al termine dell'apprendistato gli apprendisti operai saranno così inquadrati:

- quelli del 1° Gruppo nel 4° o 5° livello;
- quelli del 2° Gruppo nel 3° livello;
- quelli del 3° e 4° Gruppo nel 2° livello.

Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, dovranno essere inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.

## **Durata**

La durata è determinata nelle seguenti misure massime, in relazione alla qualifica da conseguire ed ai gruppi di lavorazioni, come di seguito indicati:

### *1° Gruppo*

Lavoratori riconducibili ai profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano ed aventi le competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tecniche e legislative relative all'impresa artigiana. Tali figure saranno successivamente individuate dalle Parti.

Durata: 60 mesi

### *2° Gruppo*

Lavorazioni polivalenti che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità ed autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria non rientranti nel 1° Gruppo.

Lavorazioni artistiche e ad elevato contenuto tecnico e professionale, quali ad es. ferraiolo, cementista-formatore, scalpellino-ornatore, decoratore-pittore (stuccatore, ornatista, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista).

Durata: 51 mesi

### *3° Gruppo*

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a medio contenuto professionale, quali ad es. muratore, verniciatore, imbianchino, pavimentatore, palchettista, piastrellista, linoleista, moquettista, selciatore, lastricatore.

Durata: 48 mesi

#### 4° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a basso contenuto professionale, quali ad es. asfaltista, stuccatore (scaliolista), montatore di prefabbricati.

Durata: 36 mesi

#### Impiegati

Per gli impiegati con qualifiche finali del 2° e 3° livello, l'apprendistato ha la stessa durata del 3° Gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali dal 4° e 5° livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 2° Gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali dal 6° e 7° livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° Gruppo.

#### Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, percentuale per riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello ed elemento variabile della retribuzione.

Per il 1° e 2° Gruppo l'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.

La retribuzione di fatto dell'apprendista non potrà superare la retribuzione globale minima spettante al lavoratore con qualifica di 2° livello.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1	74	76	79	79	86	86	91	91	96	96
2	70	74	76	79	81	86	86	91	96	-
3	74	76	79	79	86	86	91	96	-	-
4	74	76	79	84	91	96	-	-	-	-

## **Apprendistato presso aziende diverse**

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini della durata dell'apprendistato, purché detti periodi non siano separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse qualifiche.

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

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato periodi di apprendistato presso altre imprese per le medesime qualifiche è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

## **Prestazioni aggiuntive**

Gli apprendisti iscritti alla Cassa Edile possono beneficiare del trattamento di Cassa integrazione guadagni ordinaria in caso di sospensione o interruzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici (l'unità minima è 1 giorno di lavoro).

La prestazione - pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per l'evento suddetto - sarà erogata dalla Cassa Edile (con anticipazione della stessa da parte dell'impresa e successivo rimborso) per un massimo di 150 ore/anno, nei limiti dei massimali di legge.

A tal fine, le imprese che abbiano in forza apprendisti sono tenute al versamento di un contributo che sarà stabilito territorialmente dalle Parti (comunque non inferiore all'1% della retribuzione dell'apprendista).

## **Attività formativa**

La durata della formazione è fissata in non meno di 80 ore annue medie, integrata dall'offerta formativa pubblica, per un monte ore complessivo di 120 ore per il triennio.

La durata è ridotta del 50% per gli apprendisti assunti a 26 anni di età.

I profili formativi sono elaborati sulla base delle indicazioni delle norme in materia.

## **Trattamento economico e normativo**

Il trattamento economico in caso di malattia e infortunio sul lavoro è quello previsto per gli operai e gli impiegati.

La disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi annui è quella prevista per gli operai e gli impiegati.

Nei casi di sospensione del rapporto con diritto alla conservazione del posto (es. malattia, infortunio) e di sospensione involontaria del rapporto, l'apprendistato è prorogato per una durata pari all'evento, se questo ha avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario, sommando anche più periodi di sospensione superiori a 15 giorni di calendario.

I periodi di sospensione sono utili ai fini della progressione retributiva.

### **Art. 37 – LAVORO A TERMINE**

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 368/2001, il lavoro a termine è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

#### ***Limiti numerici***

Fatta eccezione per le ipotesi individuate dall'art. 10, commi 7 e 8, del D.Lgs. n. 368/2001, il numero di lavoratori da utilizzare con contratto a termine per le ulteriori causali non può superare, su una media annua, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti a tempo indeterminato in atto nell'impresa (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).

E' comunque consentito instaurare almeno 7 contratti a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, purché non eccedenti 1/3 del numero dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

#### ***Patto in deroga***

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, la deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i primi 36 mesi, potrà avere un'ulteriore durata non superiore a 8 mesi.

### **Art. 38 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

La somministrazione a tempo determinato è consentita nelle seguenti ipotesi:

#### **A) Operai**

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

#### **B) Impiegati**

A fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

### ***Limiti percentuali***

Il ricorso alla somministrazione nelle prime quattro ipotesi per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine, il 25% dei contratti a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368/2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di somministrazione e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa (le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore).

## **Art. 39 – CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato nel lavoro.

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.

Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento, la durata, il periodo di prova, l'orario di lavoro.

### ***Durata***

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e superiore a 18 mesi (36 mesi al massimo in caso di grave handicap fisico, mentale o psichico).

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale può essere prevista una durata massima di 12 mesi.

### ***Inquadramento***

L' inquadramento è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di 4° livello;

Per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento e il trattamento economico è quello di 2 livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di 1 livello inferiore sia per gli operai che per gli impiegati.

### **Formazione**

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore (di cui 8 dedicate alla formazione antinfortunistica).

### **Malattia e infortunio**

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

### **Trattamento normativo**

Per la disciplina del periodo di prova e dell'orario di lavoro valgono le norme del c.c.n.l.

Nei casi di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con l'esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

## **Art. 40 – LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, con riduzione della prestazione rispetto all'orario normale giornaliero;
- verticale, con attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, con combinazione delle due precedenti modalità.

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno.

La retribuzione diretta e indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario di lavoro concordato.

Le parti possono stabilire le condizioni per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

### **Limiti percentuali**

La percentuale di lavoratori che possono essere assunti a part-time è stabilita nel 3% del totale degli assunti a tempo indeterminato.

Resta ferma la possibilità di assumere almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Le imprese fino a 3 dipendenti possono assumere un solo operaio a tempo parziale.

Sono esclusi dai limiti quantitativi suddetti i contratti part-time stipulati per gli impiegati, per gli operai non adibiti alla produzione, esclusi gli autisti, per gli operai di 4° livello, per gli operai occupati in lavori di restauro ed archeologici, per gli operai che fruiscano di trattamento pensionistico nonché per le trasformazioni di rapporti da full-time a part-time moti-

vate dal gravi problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o parenti di 1° grado per malattia o disabilità che richiedano assistenza continua.

### ***Lavoro supplementare***

Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive o amministrative, nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, è consentito il ricorso al lavoro supplementare, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali.

Le ore prestate entro tale limite sono retribuite con quote orarie di retribuzione diretta maggiorate della percentuale del 20%, incidente su tutti gli istituti legali e contrattuali.

Nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito il ricorso a lavoro straordinario, retribuito con le relative maggiorazioni.

### ***Clausole elastiche e flessibili***

Per le fattispecie di part-time escluse da limiti quantitativi, è in facoltà delle parti introdurre nel contratto clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione (clausole flessibili) ovvero, nel part-time verticale o misto, la variazione in aumento della prestazione (clausole elastiche).

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20% della retribuzione.

In caso di applicazione di clausole flessibili, per le ore relative sarà applicata una maggiorazione del 10% della retribuzione, computata con gli stessi criteri del lavoro supplementare.