

# Edili (Artigianato)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Anaepa/Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Clai Edilizia, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cigl	4.5.2022	1.5.2022	30.9.2024	30.9.2024	-

Liv.	Par.	Qualifiche <sup>2</sup>	Minimi		Contingenza <sup>1</sup>
			1.5.2022	1.7.2023	
7	205	Quadri e impiegati 1 <sup>a</sup> categoria Super	1.911,46	1.993,46	534,28
6	180	Impiegati 1 <sup>a</sup> categoria	1.705,08	1.777,08	529,11
5	150	Impiegati 2 <sup>a</sup> categoria e operai 5 <sup>o</sup> livello	1.421,04	1.481,04	522,91
4	139	Impiegati 3 <sup>a</sup> cat. assistente tecnico - Operaio 4 <sup>o</sup> livello	1.325,38	1.380,98	520,12
3	130	Impiegati 3 <sup>a</sup> categoria - Operaio specializzato	1.231,72	1.283,72	517,85
2	115	Impiegati 4 <sup>a</sup> categoria - Operaio qualificati	1.107,65	1.153,65	515,27
1	100	Impiegati 4 <sup>a</sup> categoria primo impiego - Operai comuni	947,30	987,30	512,58

<sup>1</sup> Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

<sup>2</sup> per le qualifiche e mansioni si veda Parte Terza del CCNL, art. 77 - Verbale di Accordo del 5.9.2023

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
€ 10,33	€ 140,00 <sup>1</sup>	8% paga base liv. 3	5% paga base liv. 5	8% minimo + contingenza	
<sup>1</sup> Con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% del predetto importo					
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale		
14, impiegati 12 <sup>1</sup> , operai	25	173	40 ore settimanali <sup>2</sup>		
<sup>1</sup> Più accantonamenti alla Cassa Edile.					
<sup>2</sup> di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere. Ove l'impresa, per esigenze tecnico-produttive, ripartisca su 6 giorni l'orario normale contrattuale, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato, è dovuta una maggiorazione dell'8%.					

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	Cassa edile	il contributo Cassa Edile Artigiana/Edilcassa è stabilito nella misura del 2,85% della massa salari di ciascuna cassa. Di tale percentuale e sino alla data di effettiva entrata in vigore del Fondo Sanitario SANEDIL, lo 0,25% potrà assorbire quanto destinato dalla contrattazione territoriale e/o da regolamenti/accordi, per le prestazioni socio sanitarie; dall'avvio del Fondo Sanitario SANEDIL, le prestazioni socio-sanitarie erogate dalle Casse Edili Artigiane/Edilcasse decadranno e tale percentuale sarà assorbita dal contributo dello 0,60% dovuto al Fondo Sanitario. Le Parti territoriali disciplineranno la restante aliquota del 2,25%, che comunque decorrerà dal mese di competenza dell'avvio fattuale del Fondo SANEDIL e sarà destinata ai costi di gestione (0,75%), alle ulteriori prestazioni a favore degli operai (0,45%) e al rilancio del contratto di settore mediante premialità a favore delle imprese (1,05%) ivi compreso il rimborso malattia infortunio
	Premi aziendali e di risultato/Anzianità professionale edile	non regolamentati <i>Anzianità Professionale Edile</i> - Il Fondo FNAPE sarà costituito quale ente autonomo entro il 31.12.2022, e avviato dall'1.1.2023. A decorrere dall'1.10.2022 entreranno in vigore le aliquote regionali di cui all'Accordo 22.9.2022. Le Parti concordano inoltre che il numero minimo di ore sul quale versare la contribuzione APE, attualmente pari a 130 ore, viene elevato a 140 ore con decorrenza 1.10.2022, a 150 ore con decorrenza 1.10.2023 e a 160 ore dall'1.10.2024. A decorrere dall'1.10.2022 viene istituito presso ogni Cassa Edile/Edilcassa, un'apposita aliquota contributiva pari allo 0,20% destinato al Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori
	Indennità trasferta	<b>a. operai:</b> oltre al rimborso delle spese di viaggio ha diritto a percepire una diaria pari al 10% della retribuzione. In caso di pernottamento in luogo l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio e il vitto o al rimborso delle spese relative (se non concordate in misura forfetaria). In caso di pernottamento in luogo l'operaio non ha diritto alla diaria di cui sopra; <b>b. impiegati:</b> rimborso, a piè di lista, delle spese di trasporto, vitto e alloggio. Inoltre deve essere corrisposto: 1) nel caso di pernottamento fuori sede un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (vitto e alloggio); 2) nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, un'indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto
	Gratifica natalizia	vedere Cassa edile
	Tredicesima	<i>impiegati:</i> 1 mensilità, da erogare entro il 20.12
	Quattordicesima	<i>impiegati:</i> premio annuo - 1 mensilità, da erogare entro il 30.6
	Altre mensilità aggiuntive	premio di fedeltà: spetta agli impiegati al raggiungimento del 20° anno di servizio
	Scatti anzianità	<i>impiegati</i> - 5 scatti biennali: € 13,94, liv. 7; € 12,85, liv. 6; € 10,46, liv. 5; € 9,62, liv. 4; € 8,99, liv. 3; € 8,22, liv. 2. Dall'1.1.2009: € 16,73, liv. 7; € 15,42, liv. 6; € 12,55, liv. 5; € 11,54, liv. 4; € 10,78, liv. 3; € 9,86, liv. 2
	Anzianità convenzionale	non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 250 ore annuali	

		Maggiorazioni:	
		Operai	Impiegati
RETRIBUTIVI	1.	35%	35%
	2.	45%	45%
	3.	55%	55%
	4.	28%	34%
	5.	12%	
	6.	14%	10%
	7.	8%	
	8.	16%	
	9.	40%	47%
	10.	50%	50%
	11.	70%	70%
	12.	8%	
	per gli operai le percentuali corrispondenti alle voci 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo la percentuale di cui alla voce 6.		
	<i>Banca ore:</i> le parti istituiscono il conto ore individuale nel quale confluiscono le prestazioni straordinarie, effettuate in aggiunta agli orari di lavoro contrattualmente definiti, ed essere fruite in forma di riposo compensativo. A partire dall'1.1.2001: <b>a.</b> le quote orarie saranno accantonate nella misura del 50% sul conto ore individuale; , per il restante 50% il lavoratore manifesterà la propria volontà in merito al pagamento o all'accantonamento nel conto ore. Le ore accantonate saranno evidenziate in busta paga		
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b> il contratto collettivo territoriale ha validità triennale e prevede: <b>a.</b> alla ripartizione dell'orario normale di lavoro; <b>b.</b> alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna; <b>c.</b> alla determinazione dell'elemento variabile della retribuzione E.V.R. (si veda art. 42 del CCNL); <b>d.</b> all'attuazione delle modalità e dei criteri per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia, riposi compensativi; <b>e.</b> all'individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta; <b>f.</b> alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie; <b>g.</b> alla determinazione delle indennità di mensa e di trasporto e relative indennità sostitutive; <b>h.</b> alla determinazione di eventuale indennità per attrezzi di lavoro in proprietà dei lavoratori; <b>i.</b> alla determinazione di indennità per lavori in galleria; <b>l.</b> alle eventuali determinazioni in ordine dell'attuazione della disciplina del RLS; <b>m.</b> all'eventuale determinazione di un'indennità per i lavoratori soggetti a reperibilità; <b>n.</b> all'eventuale determinazione di un'indennità per i lavoratori soggetti a spostamenti periodici; <b>o.</b> all'eventuale determinazione di un'indennità per i lavoratori comandati alla guida di pulmini dell'azienda per gli spostamenti periodici dei lavoratori; <b>p.</b> alla determinazione di eventuali e diversi coefficienti relativi alla carenza della malattia; <b>q.</b> alla definizione di ogni altra materia ed istituto non regolamentato a livello nazionale. Per la vigenza contrattuale 1.5.2022 – 30.9.2024, le Parti potranno concordare l'E.V.R. nella misura del 6% dei minimi in vigore. L'E.V.R. sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile di risultato che tiene conto dell'andamento del settore		
	<b>Indennità</b> <b>a.</b> qualora l'azienda ripartisca su 6 giorni l'orario normale di lavoro, per le ore prestate nella giornata di sabato è dovuta la maggiorazione dell'8%; <b>b.</b> di maggiorazione per i capi squadra: 10%; <b>c.</b> lavori in alta montagna o zona malarica: concordata dalle competenti organizzazioni territoriali; <b>d.</b> per lavori disagiati vari: la percentuale di indennizzo varia dal 4% al 55% in funzione della tipologia di lavoro eseguito; <b>e.</b> di galleria: per gli operai le percentuali previste sono 18%, 26% e 46%, in funzione del tipo di lavoro che si effettua in galleria; per gli impiegati pari a € 7,74685; <b>f.</b> per i lavori in cassoni ad aria compressa: da 0 a 10 metri, 54%; da oltre 10 a 16 metri, 72%; da oltre 16 a 22 metri, 120%; oltre 22 metri, 180%; <b>g.</b> lavori marittimi: <b>a.</b> personale imbarcato su natanti con o senza motore - vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali; <b>b.</b> lavori sotto acqua: palombari - indennità del 100% da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore a un'ora e mezza; lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata. Nel caso di una sola immersione di durata inferiore a un 1 e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a 4 ore; <b>h.</b> di trasferimento: <i>operai</i> - oltre al rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscano, nonché per le masserizie, gli dovrà essere corrisposta "una tantum" una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa. L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovute, per un massimo di 3 mesi. <i>Impiegati</i> - rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e trasporto delle masserizie. in aggiunta sarà corrisposta un'indennità commisurata a mezza mensilità se l'impiegato non ha familiari a carico e una mensilità se con familiari a carico. Verrà inoltre corrisposta un'indennità supplementare pari all'importo di cinque giornate per ogni componente il nucleo familiare che con lui si trasferisce e il rimborso delle spese per anticipata risoluzione del contratto di affitto fino ad un massimo di 3 mesi di pigione; <b>i.</b> costruzione linee elettriche e telefoniche: 15% della retribuzione per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate; <b>l.</b> indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario: 25% dello stipendio mensile, dell'ex indennità di contingenza		
	<b>Mansioni discontinue</b> l'orario normale contrattuale non può superare le 48 ore settimanali medie annue. Al guardiano notturno è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sulla retribuzione, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6. All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire, va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfetario di € 0,52 giornaliero		
	<b>Cottimo, magg. garantita</b> le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire ai lavoratori a cottimo un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base, e ai cottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base. Nel caso in cui l'operaio non riesca a conseguire il minimo previsto per ragioni indipendenti dalla sua volontà e capacità, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo. Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione		
	<b>Erogazione TFR</b> nessuna particolarità		
	<b>Vitto e alloggio</b> in mancanza di possibilità di alloggio, sarà corrisposto un adeguato indennizzo		
ORARIO	<b>Ferie</b> <b>a.</b> <i>operai</i> : 4 settimane (pari a 160 ore per gli operai di produzione); <b>b.</b> <i>impiegati</i> : 4 settimane elevate a 5 per gli impiegati con 14 anni di anzianità dal 4.9.1979 o al 31.12.1994 con decorrenza da quest'ultima data. I lavoratori migranti possono chiedere al datore di lavoro di usufruire di 2 della 4 settimane di ferie spettanti nell'arco di 12 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, fermo restando l'obbligo di concordare con l'azienda, entro il 30.4 di ogni anno, il periodo di godimento delle stesse		
	<b>Permessi retribuiti</b> <b>a.</b> per componenti di rappresentanza sindacale; <b>b.</b> ai rappresentanti per la sicurezza per l'esercizio delle proprie funzioni; <b>c.</b> per assemblee, nel limite di 10 ore annue retribuite; <b>d.</b> studenti: 150 ore di permesso in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, per azienda con almeno 8 dipendenti		
	<b>Riduzione orario</b> <b>a.</b> <i>impiegati</i> : 88 ore annue di permessi individuali. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun solare non possono essere goduti oltre il 30.6 dell'anno successivo. In caso di mancato godimento è dovuto il trattamento economico sostitutivo; <b>b.</b> <i>operai</i> : a decorrere dall'1.10.2000 i lavoratori hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali pari a 88 ore (è soppresso il periodo di riduzione d'orario a 35 ore settimanali per il periodo di 8 settimane nei mesi di dicembre e gennaio		
	<b>Festività</b> <b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4.11 pagata 1/25 della retribuzione per gli impiegati e per gli operai 8/173mi		

<b>ORARIO</b>	<b>Festività soppresse</b>	non previste																															
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	quando lo richiedano esigenze connesse a opere di pubblica utilità																															
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 2 mesi per gli operai, di 3 mesi per gli impiegati, salvo sostituzione di lavoratore assente. Per i quadri tale periodo è di 6 mesi																															
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	passaggio da operaio a impiegato: l'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del TFR																															
<b>ASSENZE</b>	<b>Malattia</b>	<p><b>a. impiegati:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th rowspan="2">Conservazione del posto</th> <th colspan="3">Retribuzione</th> </tr> <tr> <th>100%</th> <th>75%</th> <th>50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 2 anni</td> <td>6 mesi</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>da 2 a 6 anni</td> <td>9 mesi</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>-</td> <td>restanti mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>altri 3 mesi</td> <td>restanti mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>in caso di più malattie con riferimento ad un arco temporale di 30 mesi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Conservazione del posto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 2 anni</td> <td>9 mesi nell'arco temporale di 12 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 2 a 6 anni</td> <td>12 mesi nell'arco temporale di 18 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>15 mesi nell'arco temporale di 24 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>per i 3 mesi aggiuntivi l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il 1° mese e del 50% per i restanti. <b>a. operai:</b> conservazione del posto per 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità (nel caso di più malattie o ricadute della stessa malattia tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 20 mesi consecutivi). L'operaio con un'anzianità superiore a 3 anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità (nel caso di più malattie o ricadute della stessa malattia tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 24 mesi consecutivi). Trattamento economico: anticipazione dell'indennità INPS da parte del datore di lavoro, integrazione da parte della Cassa edile (anticipata dal datore di lavoro) risultante dall'applicazione dei seguenti coefficienti sul totale di paga base, contingenza, indennità territoriale ed E.V.R.- per le malattie sorte dall'1.7.2008: <b>a.</b> 0,5495 per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni; <b>b.</b> 1,0495 per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni; <b>c.</b> 0,3795 dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS; <b>d.</b> 0,1565 dal 21° al 180°, per le giornate indennizzate dall'INPS; <b>e.</b> 0,5495 dal 181° al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS. Il risultato ottenuto andrà altresì moltiplicato per il coefficiente 6,66 in modo da ottenere la quota di integrazione giornaliera</p>	Anzianità	Conservazione del posto	Retribuzione			100%	75%	50%	fino a 2 anni	6 mesi	primi 6 mesi	-	-	da 2 a 6 anni	9 mesi	primi 6 mesi	-	restanti mesi	oltre 6 anni	12 mesi	primi 6 mesi	altri 3 mesi	restanti mesi	Anzianità	Conservazione del posto	fino a 2 anni	9 mesi nell'arco temporale di 12 mesi	da 2 a 6 anni	12 mesi nell'arco temporale di 18 mesi	oltre 6 anni	15 mesi nell'arco temporale di 24 mesi
	Anzianità	Conservazione del posto			Retribuzione																												
100%			75%	50%																													
fino a 2 anni	6 mesi	primi 6 mesi	-	-																													
da 2 a 6 anni	9 mesi	primi 6 mesi	-	restanti mesi																													
oltre 6 anni	12 mesi	primi 6 mesi	altri 3 mesi	restanti mesi																													
Anzianità	Conservazione del posto																																
fino a 2 anni	9 mesi nell'arco temporale di 12 mesi																																
da 2 a 6 anni	12 mesi nell'arco temporale di 18 mesi																																
oltre 6 anni	15 mesi nell'arco temporale di 24 mesi																																
<b>Infortunio</b>	<p><b>a.</b> conservazione del posto: A) <i>impiegati:</i> fino alla data di rilascio da parte degli istituti competenti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro; B) <i>operai:</i> fino a quando dura l'inabilità temporanea e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro dal competente istituto. In caso di malattia professionale, 9 mesi consecutivi (in caso di più malattie tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 12 mesi consecutivi). L'operaio che si infortuni o che sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione dell'anzianità; <b>b.</b> trattamento economico:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">Retribuzione</th> </tr> <tr> <th>100%</th> <th>75%</th> <th>50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 2 anni</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>da 2 a 6 anni</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>restanti mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>primi 6 mesi</td> <td>altri 3 mesi</td> <td>-</td> <td>restanti mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>oltre detti limiti l'impresa è tenuta a corrispondere il 50% del trattamento economico previsto per la malattia, per l'ulteriore maggiore tempo di degenza. Operai: in aggiunta a quanto dovuto dall'INAIL, integrazione Cassa Edile, anticipata dal datore di lavoro, risultante dall'applicazione dei seguenti coefficienti sul totale di paga base, contingenza, indennità territoriale ed E.V.R.: A) 0,2538 dal giorno successivo all'infortunio e fino al 90° giorno; B) 0,0574 per i giorni dal 91° in poi. Il risultato così ottenuto andrà moltiplicato per 5,71 in modo da ottenere la quota di integrazione giornaliera</p> <p><b>N.B.</b> Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale: a decorrere dall'1.1.2005 è introdotta una prestazione collaterale della Cassa Edile, integrativa di quanto dovuto per legge dal datore di lavoro, tale da garantire la normale retribuzione</p>	Anzianità		Retribuzione			100%	75%	50%	fino a 2 anni	primi 6 mesi	-	-	-	da 2 a 6 anni	primi 6 mesi	-	-	restanti mesi	oltre 6 anni	primi 6 mesi	altri 3 mesi	-	restanti mesi									
Anzianità				Retribuzione																													
		100%	75%	50%																													
fino a 2 anni	primi 6 mesi	-	-	-																													
da 2 a 6 anni	primi 6 mesi	-	-	restanti mesi																													
oltre 6 anni	primi 6 mesi	altri 3 mesi	-	restanti mesi																													
<b>GESTIONE</b>	<b>Maternità</b>	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, c. 1, del citato D.Lgs. è pari al 100% della retribuzione																															
	<b>Congedo matrimoniale</b>	<b>a. impiegati:</b> 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione; <b>b. operai:</b> 15 giorni consecutivi di calendario con il diritto al trattamento economico per 104 ore																															
	<b>Permessi</b>	brevi permessi non retribuiti per giustificati motivi																															
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	in caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata. Nel caso in cui superino i 30 minuti e l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, lo stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. In caso di sosta dovuta a cause meteorologiche l'operaio, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a trattenersi nel cantiere per tutta la durata della sosta con diritto alle integrazioni salariali secondo le norme di legge. Qualora le soste nel loro complesso superino le 2 ore nella giornata, per il periodo di permanenza nel cantiere, comprese le prime due ore, l'impresa è tenuta a corrispondere la differenza tra il trattamento di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato																															
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> massimo di 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi riabilitativi e terapeutici; <b>b.</b> per familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi riabilitativi; <b>c.</b> non retribuita per tutta la durata del mandato, per cariche pubbliche elettive o sindacali (legge 300/1970); <b>d.</b> per gli impiegati che ne facciano richiesta; <b>e.</b> agli operai: minimo 4 settimane consecutive, per motivi di studio, personali e/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 2 settimane; <b>f.</b> ai lavoratori stranieri, previa richiesta, può essere concessa un'aspettativa non retribuita nella misura massima di una settimana all'anno																															
	<b>Prova</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Operai</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>liv. 4</td> <td>35 giorni di lavoro</td> </tr> <tr> <td>specializzati</td> <td>30 giorni di lavoro</td> </tr> <tr> <td>qualificati</td> <td>25 giorni di lavoro</td> </tr> <tr> <td>altri operai</td> <td>15 giorni di lavoro</td> </tr> </tbody> </table> <p>per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere e autobetonpome o per i conduttori di macchine operatrici, se assunti nella categoria degli operai specializzati, il periodo di prova non può essere superiore a 30 giorni di lavoro. Sono esenti dal</p>	Operai	Durata	liv. 4	35 giorni di lavoro	specializzati	30 giorni di lavoro	qualificati	25 giorni di lavoro	altri operai	15 giorni di lavoro																					
Operai	Durata																																
liv. 4	35 giorni di lavoro																																
specializzati	30 giorni di lavoro																																
qualificati	25 giorni di lavoro																																
altri operai	15 giorni di lavoro																																

GESTIONE	<p>periodo di prova gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto, sempre che quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni. La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a completare il periodo stesso qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso</p> <table border="0"> <tr> <td><b>Impiegati</b></td> <td><b>Durata</b></td> </tr> <tr> <td>liv. 7</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>liv. 6</td> <td>5 mesi</td> </tr> <tr> <td>liv. 5 e 4</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>liv. 3, 2 e 1</td> <td>2 mesi</td> </tr> </table> <p>l'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già effettuato</p>	<b>Impiegati</b>	<b>Durata</b>	liv. 7	6 mesi	liv. 6	5 mesi	liv. 5 e 4	3 mesi	liv. 3, 2 e 1	2 mesi																																																																								
	<b>Impiegati</b>	<b>Durata</b>																																																																																	
	liv. 7	6 mesi																																																																																	
	liv. 6	5 mesi																																																																																	
liv. 5 e 4	3 mesi																																																																																		
liv. 3, 2 e 1	2 mesi																																																																																		
<p><b>Preavviso</b></p> <p><b>a. operai:</b> il licenziamento o le dimissioni sono stabiliti in 7 giorni lavorativi per anzianità ininterrotta fino a 3 anni e in 10 giorni lavorativi per anzianità ininterrotta di oltre 3 anni. I termini possono aver luogo in qualsiasi giorno della settimana; <b>b. impiegati:</b></p> <table border="0"> <tr> <td><b>Anzianità</b></td> <td><b>7 e 6</b></td> <td><b>5 e 4</b></td> <td><b>3, 2 e 1</b></td> </tr> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> </table> <p>per gli impiegati i termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e in caso di dimissioni sono ridotti alla metà</p>	<b>Anzianità</b>	<b>7 e 6</b>	<b>5 e 4</b>	<b>3, 2 e 1</b>	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi																																																																			
<b>Anzianità</b>	<b>7 e 6</b>	<b>5 e 4</b>	<b>3, 2 e 1</b>																																																																																
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese																																																																																
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2																																																																																
oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi																																																																																
<p><b>Tirocinio</b></p> <p>non regolamentato</p>																																																																																			
<p><b>Apprendistato</b></p> <p><b>Nuovo Testo Unico Apprendistato (D.lgs. 81/2015)</b> - Apprendistato professionalizzante: <b>a.</b> Limiti di età: può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, ovvero 17 se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005. A decorrere dall'1.1.2022 e fino a vigenza della normativa, è possibile assumere i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del D.lgs. 148/2015 oltre ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione; <b>b.</b> Prova: durata massima di 6 settimane; <b>c.</b> Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di servizio prestati presso altre imprese si cumulano ai fini della durata prevista purché non siano separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse qualifiche. 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; <b>d.</b> Durata: a) 60 mesi per i lavoratori rientranti nel 1° gruppo 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, che siano in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva. b) 51 mesi per i lavoratori rientranti nel 2° gruppo nel quale sono richieste: 1- Lavorazioni polyvalenti con mansioni esecutive che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche ed elevata specializzazione sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità ed autonomia, lavorazioni non rientranti nel primo gruppo. 2- Lavorazioni artistiche e ad elevato contenuto tecnico e professionale, quali ad esempio pontatore, ferraio, cementista-formatore, scalpellino-ornatore, decoratore-pittore (stuccatore, ornataista, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista). c) 48 mesi per i lavoratori rientranti nel 3° gruppo nel quale sono richieste lavorazioni di carattere tradizionale ed a medio contenuto professionale (es.: muratore, verniciatore, imbianchino, piastrellista, ecc.); d) 36 mesi per il 4° gruppo nel quale sono richieste lavorazioni di carattere tradizionale a basso contenuto professionale (es.: asfaltista, montatore di prefabbricati, ecc.); 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 del 4° e 5° livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 2° gruppo. Per gli impiegati con qualifiche finali del 6° e 7° livello, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° gruppo. <b>e.</b> Retribuzione: determinata mediante l'applicazione delle percentuali sottoindicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, E.V.R. e percentuale per i riposi annui spettanti al lavoratore inquadrato al 2° livello. Per il 1° e 2° gruppo, l'applicazione delle percentuali sottoindicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gruppi</th> <th>I sem.</th> <th>II sem.</th> <th>III sem.</th> <th>IV sem.</th> <th>V sem.</th> <th>VI sem.</th> <th>VII sem.</th> <th>VIII sem.</th> <th>IX sem.</th> <th>X sem.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1°</td> <td>74%</td> <td>76%</td> <td>79%</td> <td>79%</td> <td>86%</td> <td>86%</td> <td>91%</td> <td>91%</td> <td>96%</td> <td>96%</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>74%</td> <td>76%</td> <td>79%</td> <td>79%</td> <td>86%</td> <td>86%</td> <td>91%</td> <td>91%</td> <td>96%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>74%</td> <td>76%</td> <td>79%</td> <td>79%</td> <td>86%</td> <td>86%</td> <td>91%</td> <td>96%</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>74%</td> <td>76%</td> <td>79%</td> <td>86%</td> <td>91%</td> <td>96%</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>A) Inquadramento: al termine del periodo di apprendistato, il livello di inquadramento degli apprendisti è il seguente: <b>a.</b> gli apprendisti operai del 1° gruppo saranno inquadrati nel 4° e 5° livello; <b>b.</b> gli apprendisti operai del 2° gruppo saranno inquadrati nel 3° livello; <b>c.</b> gli apprendisti operai del 3° e 4° gruppo saranno inquadrati nel 2° livello. Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, saranno inquadrati nel livello proprio della qualifica finale. B) Apprendistato professionalizzante specialistico: con riferimento al processo di qualificazione dell'impresa artigiana edile ed in coerenza con quanto stabilito dalle Parti con il rinnovo del 4.5.2022, con il fine di promuovere percorsi di specializzazione professionale dei nuovi dipendenti attraverso l'istituto dell'apprendistato, considerato come strumento principale per l'ingresso dei giovani nel settore, le parti concordano la definizione di un nuovo profilo di Apprendistato professionalizzante Specialistico e del suo specifico percorso formativo così strutturato: <b>a.</b> l'impresa, attraverso la predisposizione e la condivisione con il sistema bilaterale formativo delle Scuole Edili/Enti Unificati, pianifica e definisce un Piano Formativo Individuale (PFI) con l'obiettivo di dotare l'apprendista di competenze per svolgere mansioni riferibili ad elevate qualifiche; <b>b.</b> i corsi professionalizzanti, previsti nel PFI e compresi nel CFN, saranno obbligatoriamente messi a disposizione delle Scuole Edili/Enti Unificati e saranno usufruibili per l'impresa gratuitamente; <b>c.</b> Il PFI può prevedere, per i soli Gruppi 1 sp e 2 sp, corsi professionalizzanti e di aggiornamento, entro 36 mesi dalla trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato. Al termine del periodo di Apprendistato Professionalizzante Specialistico, il livello di inquadramento degli apprendisti è il seguente: <b>a.</b> Gli apprendisti operai del 1° gruppo Sp (durata 54 mesi) saranno inquadrati nel 4° o 5° livello; <b>b.</b> Gli apprendisti operai del 2° gruppo Sp (durata 45 mesi) saranno inquadrati nel 3° o 4° livello; <b>c.</b> Gli apprendisti operai del 3° gruppo Sp (durata 42 mesi) saranno inquadrati nel 3° livello. Agli apprendisti assunti in base alla presente regolamentazione si applicheranno le percentuali retributive indicate nella seguente tabella:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gruppi</th> <th>1° anno</th> <th>2° anno</th> <th>3° anno</th> <th>VII sem.</th> <th>VIII sem.</th> <th>IX sem.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Sp</td> <td>78%</td> <td>80%</td> <td>86%</td> <td>91%</td> <td>96%</td> <td>96%</td> </tr> <tr> <td>2 Sp</td> <td>78%</td> <td>80%</td> <td>86%</td> <td>91%</td> <td>96%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3 Sp</td> <td>78%</td> <td>80%</td> <td>86%</td> <td>91%</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>C) Formazione: non inferiore alle 80 ore medie annue e fino ad un massimo di 120 ore medie annue, se integrate dall'offerta formativa pubblica. Le ore di formazione sono ridotte del 50% nel caso di assunzione di una apprendista di età pari o superiore a 26 anni; D) Recesso: al termine del contratto le parti possono recedere dando un preavviso di 15 giorni (art. 2118 del C.C.); E) Sospensione del contratto: in caso di sospensione del rapporto di lavoro per fatti non dipendenti dalla volontà del lavoratore (malattia, infortunio, ecc.), è</p>	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°	74%	76%	79%	79%	86%	86%	91%	91%	96%	-	3°	74%	76%	79%	79%	86%	86%	91%	96%	-	-	4°	74%	76%	79%	86%	91%	96%	-	-	-	-	Gruppi	1° anno	2° anno	3° anno	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	1 Sp	78%	80%	86%	91%	96%	96%	2 Sp	78%	80%	86%	91%	96%	-	3 Sp	78%	80%	86%	91%	-	-
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°	74%	76%	79%	79%	86%	86%	91%	91%	96%	-																																																																									
3°	74%	76%	79%	79%	86%	86%	91%	96%	-	-																																																																									
4°	74%	76%	79%	86%	91%	96%	-	-	-	-																																																																									
Gruppi	1° anno	2° anno	3° anno	VII sem.	VIII sem.	IX sem.																																																																													
1 Sp	78%	80%	86%	91%	96%	96%																																																																													
2 Sp	78%	80%	86%	91%	96%	-																																																																													
3 Sp	78%	80%	86%	91%	-	-																																																																													

GESTIONE	possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per un periodo della stessa durata della sospensione, a patto che essa abbia avuto una durata pari ad almeno 60 giorni di calendario; <b>NB:</b> tale regolamentazione si applica ai rapporti di apprendistato sottoscritti a partire dal 1° ottobre 2023. I contratti di apprendistato stipulati anteriormente a tale data continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedentemente previsto che adegueranno la percentuale retributiva a decorrere dal semestre successivo quello in scadenza alla data del 1° gennaio 2024 Retribuzioni:						
	<b>Periodi</b>			<b>E.D.R.</b>	<b>Contingenza</b>	<b>E.V.R.</b>	<b>indennità territoriale (operai)/ premio di produzione (impiegati)</b>
		<b>1.5.2022</b>	<b>1.7.2023</b>				
	<b>Gruppo 1:</b>						
	1° semestre	911,47	949,95	7,64	383,21	74% (*)	74% (*)
	2° semestre	936,11	975,63	7,85	393,57	76% (*)	76% (*)
	3° semestre	973,06	1.014,14	8,16	409,10	79% (*)	79% (*)
	4° semestre	973,06	1.014,14	8,16	409,10	79% (*)	79% (*)
	5° semestre	1.059,28	1.104,00	8,88	445,35	86% (*)	86% (*)
	6° semestre	1.059,28	1.104,00	8,88	445,35	86% (*)	86% (*)
	7° semestre	1.120,87	1.168,19	9,40	471,24	91% (*)	91% (*)
	8° semestre	1.120,87	1.168,19	9,40	471,24	91% (*)	91% (*)
	9° semestre	1.182,45	1.232,37	9,92	497,14	96% (*)	96% (*)
	10° semestre	1.182,45	1.232,37	9,92	497,14	96% (*)	96% (*)
	<b>Gruppo 2</b>						
	1° semestre	911,47	949,95	7,64	383,21	74% (*)	74% (*)
	2° semestre	936,11	975,63	7,85	393,57	76% (*)	76% (*)
	3° semestre	973,06	1.014,14	8,16	409,10	79% (*)	79% (*)
	4° semestre	973,06	1.014,14	8,16	409,10	79% (*)	79% (*)
	5° semestre	1.059,28	1.104,00	8,88	445,35	86% (*)	86% (*)
	6° semestre	1.059,28	1.104,00	8,88	445,35	86% (*)	86% (*)
	7° semestre	1.120,87	1.168,19	9,40	471,24	91% (*)	91% (*)
	8° semestre	1.120,87	1.168,19	9,40	471,24	91% (*)	91% (*)
	Ultimi 3 mesi	1.182,45	1.232,37	9,92	497,14	96% (*)	96% (*)
<b>Gruppo 3</b>							
1° semestre	819,66	853,70	7,64	381,30	74% (**)	74% (**)	
2° semestre	841,81	876,77	7,85	391,61	76% (**)	76% (**)	
3° semestre	875,04	911,38	8,16	407,06	79% (**)	79% (**)	
4° semestre	875,04	911,38	8,16	407,06	79% (**)	79% (**)	
5° semestre	952,58	992,14	8,88	443,13	86% (**)	86% (**)	
6° semestre	952,58	992,14	8,88	443,13	86% (**)	86% (**)	
7° semestre	1.007,96	1.049,82	9,40	468,90	91% (**)	91% (**)	
8° semestre	1.063,34	1.107,50	9,92	494,66	96% (**)	96% (**)	
<b>Gruppo 4</b>							
1° semestre	819,66	853,70	7,64	381,30	74% (**)	74% (**)	
2° semestre	841,81	876,77	7,85	391,61	76% (**)	76% (**)	
3° semestre	875,04	911,38	8,16	407,06	79% (**)	79% (**)	
4° semestre	952,58	992,14	8,88	443,13	86% (**)	86% (**)	
5° semestre	1.007,96	1.049,82	9,40	468,90	91% (**)	91% (**)	
6° semestre	1.063,34	1.107,50	9,92	494,66	96% (**)	96% (**)	
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato						
<b>Contratto tempo determinato</b>	al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, ai sensi di quanto disposto dal D.lgs. 81/2015 e dalla Legge 96/2018. Le proroghe e i rinnovi sono ammessi nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 21 del D.lgs. 81/2015. Al contratto a tempo determinato può inoltre essere apposta una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, dalle imprese edili che siano in possesso dei requisiti per accedere ai benefici previsti dall'art. 29 L. 341/95, anche per le seguenti specifiche condizioni: <b>a.</b> avvio di un nuovo cantiere; <b>b.</b> proroga dei termini di un appalto; <b>c.</b> avvio di specifiche attività non precedentemente programmata; <b>d.</b> assunzione di giovani fino a 29 anni e lavoratori con età superiore a 45 anni; <b>e.</b> assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi; <b>f.</b> assunzione di cassaintegrati. Il contratto a tempo determinato con durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, potrà essere stipulato, per le specifiche condizioni di cui sopra, fino al 30.9.2022						
<b>Part time</b>	<b>a.</b> può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; <b>b.</b> l'impresa non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio, sempreché non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno. Le imprese fino a 3 dipendenti possono assumere operai part time per un periodo massimo temporale del 30% del monte ore annuale degli addetti occupati nell'impresa (possono assumere, cioè, 1 solo dipendente con contratto part time, definendo in via convenzionale e non limitativa in 912 ore annuali il tetto massimo usufruibile). Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui sopra i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale						

GESTIONE		<p>operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua; c. è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale (per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative), anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali; le ore prestate nel rispetto del suddetto limite sono da retribuire con la maggiorazione del 20%; d. consentite prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato; e. è facoltà delle parti apporre al contratto, anche a tempo determinato, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche). La variazione della prestazione lavorativa deve essere richiesta dal datore di lavoro con preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. Per le ore di lavoro prestate in aumento (comunque per una quantità annua non superiore al 30% della normale prestazione part time) sarà applicata una maggiorazione del 20%; per le ore prestate a seguito della variazione della collocazione temporale della prestazione sarà riconosciuta una maggiorazione del 10%</p> <p><b>N.B.</b> Le parti concordano che le percentuali e quanto previsto al punto b) si applicano per le assunzioni effettuate a decorrere dall'1.8.2008</p>
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato
	<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	<p>la somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;</li> <li>2. esecuzione di un'opera o di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;</li> <li>3. impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;</li> <li>4. impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;</li> <li>5. 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;</li> <li>6. per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.</li> </ol> <p>Per gli impiegati la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>il ricorso alla somministrazione è vietato:</p>
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li> <li>2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;</li> <li>3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.</li> <li>4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo IX del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni;</li> <li>5. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate;</li> <li>6. per costruzione di pozzi a profondità superiori a 10 metri;</li> <li>7. per lavori subacquei con respiratori;</li> <li>8. per lavori in cassoni ad aria compressa,</li> <li>9. per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.</li> </ol> <p>Nei casi di cui ai n. da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti della agenzie che siano state specificatamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.</p> <p>Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa</p>
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
	<b>Telelavoro</b>	non regolamentato
<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	non regolamentato	
<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti	
<b>Collocamento</b>	nessuna particolarità	
PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	<p>la contribuzione iniziale da versare al fondo Prevedi è così costituita: a. 1% della retribuzione utile ai fini del TFR a carico dell'impresa; b. 1% della retribuzione utile ai fini del TFR a carico del lavoratore; c. 18% dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno per i lavoratori di prima occupazione anteriore al 28/4/1993 e carico dell'impresa; d. 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28/4/1993 a carico dell'impresa; e. eventuali versamenti volontari del lavoratore. A decorrere dall'1.1.2015 viene istituito un contributo mensile a carico datore di lavoro da versare al Fondo Prevedi, pari ai seguenti importi: € 16,40, liv. 7; € 14,40, liv. 6; € 12,00, liv. 5; € 11,12, liv. 4; € 10,40, liv. 3; € 9,20, liv. 2; € 8,00, liv. 1. Tale contributo è aggiuntivo per i lavoratori iscritti al Fondo al 1.1.2015 mentre comporta l'adesione al Fondo per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti al Fondo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico. Su questo nuovo contributo è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà. A decorrere dall'1.3.2020, il contributo mensile viene incrementato di € 2,00 al par. 100 e pertanto i nuovi importi sono i seguenti:</p> <p>Impiegati: € 20,50, liv. 7; € 18,00, liv. 6; € 15,00, liv. 5; € 13,90, liv. 4; € 13,00, liv. 3; € 11,50, liv. 2; € 10,00, liv. 1;</p> <p>Operai - valori orari (1): € 0,1027 liv. 5; € 0,0952 liv. 4; € 0,0890 liv. 3; € 0,0788 liv. 2; € 0,0685 liv. 1; € 0,0570 per Custodi, Portinai, Guardiani, ecc.;</p> <p>Apprendisti impiegati: € 10,00 mensili;</p> <p>Apprendisti operai - valori orari (1): € 0,07 orari.</p> <p>(1) il contributo complessivo di ciascun lavoratore dovrà essere arrotondato all'euro.</p> <p><i>Lavori usuranti e pesanti</i> - a decorrere dall'1.1.2019 il Fondo "lavori pesanti e usuranti" è trasformato nel Fondo prepensionamenti prevedendo una nuova aliquota dello 0,20% calcolato sugli elementi previsti al punto 3, dell'art. 25 del CCNL vigente. Detto contributo sarà destinato ad un Fondo nazionale che si prefigge l'obiettivo di consentire ai lavoratori del settore di accedere anticipatamente al pensionamento favorendo così il ricambio generazionale del settore. Le risorse accantonate a tale titolo nelle Casse Edili/Edilcasse fino alla data del 31.12.2018, saranno utilizzate sul territorio esclusivamente per anticipare l'accesso al pensionamento, o anche a forme anticipate di pensionamento quale l'ape sociale, dei lavoratori inquadrati con qualifica degli operai di settore, secondo modalità, criteri e requisiti individuati dal Regolamento del Fondo</p>
	<b>Assistenza integrativa</b>	<p>Fondo Sanitario Nazionale Edile SANEDIL - contribuzione: a. Operai: a carico del datore di lavoro a favore degli operai iscritti alle Casse Edili e alle Edilcasse, pari allo 0,60% da versare su un minimo di 120 ore, con decorrenza 1.1.2019, sulle seguenti voci retributive: minimo, contingenza, EDR e ITS. Sino all'avvio fattuale del Fondo, l'aliquota del contributo è quantificata nello 0,35% e solo da tale avvio le imprese inseriranno nelle buste paga il complessivo contributo dello 0,60%; pertanto da tale data decadranno automaticamente le prestazioni sanitarie erogate territorialmente dalle Casse Edili e Edilcasse. b. Impiegati: a carico del datore di</p>

<b>PREVIDENZA ASSISTENZA</b>		lavoro, 0,26%, con decorrenza 1.1.2019, sulle seguenti voci retributive: minimo, contingenza, EDR e Premio produzione
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	non previste
	<b>Quadri</b>	ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativa a fatti connessi con l'esercizio delle proprie funzioni. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni