

Edili (Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e AGCI Produzione E Lavoro, Feneal-Uil Filca-Cisl, Fillea-Cigl	3.3.2022	1.3.2022	30.6.2024	30.6.2024	-

Liv.	Qualifiche	Minimi		Contingenza ¹
		1.3.2022	1.7.2023	
7	Quadri e impiegati 1 ^a categoria Super	1.894,71	1.974,71	533,82
6	Impiegati 1 ^a categoria	1.705,23	1.777,23	529,63
5	Impiegati 2 ^a categoria	1.421,02	1.481,02	523,35
4	Impiegati 3 ^a cat. assistente tecnico - Operai 4 ^o livello	1.326,31	1.382,31	521,25
3	Impiegati 3 ^a categoria - Operai specializzati	1.231,56	1.283,56	519,16
2	Impiegati 4 ^a categoria - Operai qualificati	1.108,41	1.155,21	516,43
1	Impiegati 4 ^a categoria primo impiego - Operai comuni	947,36	987,36	512,87

¹ Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
€ 10,33	dall'1.6.2008 € 140,00 ¹			8% minimo + contingenza	

¹ 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 ¹ , operai	25	173	40 ore distribuite su 5 giorni

¹ Più accantonamenti alla Cassa Edile

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Una tantum	non prevista
Cassa edile	previo accantonamento delle relative quote contrattuali (datore lavoro e lavoratore), sono erogate: gratifica natalizia, ferie, ore di riduzione orario (fino al 30.9.2000), anzianità professionale edile ed altre provvidenze. A decorrere dall'1.10.2000 la percentuale di riposi annui pari al 4,95% verrà corrisposta direttamente dall'impresa al lavoratore. Con verbale di accordo del 18.7.2018 le parti stabiliscono quanto segue: le Casse Edili devono assolvere alla propria primaria attività di servizio a favore di lavoratori ed imprese, in modo compatibile con i propri costi di gestione e con la piena certezza di risultato, rispetto ai nuovi compiti affidati ad essi dagli accordi contrattuali. In perfetta coerenza con questa fondamentale premessa le Casse Edili sono pertanto tenute a garantire la gestione delle risorse in grado da mettere in positivo equilibrio la sostenibilità dei costi, l'efficacia dei servizi e l'efficienza della propria organizzazione, corrispondendo al contempo le prestazioni stabilite per imprese e lavoratori. Il contributo Cassa Edile, a decorrere dall'1.10.2018, è fissato nella misura del 2,25%, ferma restando l'aliquota destinata alle prestazioni sanitarie dal precedente CCNL pari allo 0,25%, sino a tutto il 31.12.2018. A decorrere dall'1.1.2019 la suddetta aliquota dello 0,25% decade, in quanto assorbita nel contributo dello 0,60% per il Fondo Sanitario. Le ulteriori prestazioni per gli operai, fermo restando quanto previsto sul Fondo Sanitario, saranno riconosciute nella misura dello 0,45% del predetto contributo del 2,25% alla Cassa Edile. Dall'1.1.2019, l'insieme delle prestazioni agli operai diverse da quelle sanitarie saranno erogate dalle Casse Edili nella misura dello 0,45% del predetto contributo del 2,25% alla Cassa Edile. La restante aliquota dello 1,05%, fermo restando i rimborsi alle imprese per malattia e infortunio, dovrà essere finalizzata al rilancio del contratto di settore mediante premialità da riconoscere alle imprese
Premi aziendali e di risultato/Anzianità Professionale Edile APE	<i>Premio di ingresso nel settore</i> - al fine di incentivare l'accesso nel settore da parte dei giovani, a decorrere dall'1.3.2022, viene istituito il Premio di Ingresso nel Settore che il datore di lavoro riconoscerà ai giovani operai di età inferiore a 29 anni, in presenza delle seguenti condizioni: a. primo accesso al settore; b. permanenza presso la stessa impresa per un periodo minimo pari a 12 mesi. Il premio pari ad € 100,00 sarà erogato una tantum al termine dei predetti 12 mesi, e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi compreso il TFR <i>Anzianità Professionale Edile</i> - le parti concordano sull'istituzione del Fondo FNAPE con decorrenza dall'1.4.2022. A decorrere dall'1.10.2022 entreranno in vigore le nuove aliquote regionali (allegato 7 - Verbale di Accordo 3.3.2022) e il contributo APE dovrà essere versato su un minimo di 140 ore (150 ore dall'1.10.2023 e 160 ore dall'1.10.2024)
Indennità trasferta	a. operai: 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. impiegati: 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 prolunga per l'intera giornata, un'indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto <i>Trasferta regionale</i> - in carenza di disciplina regionale, a decorrere dall'1.10.2022, anche nell'ipotesi di cantieri con durata superiore a 3 mesi, la trasferta regionale comporterà che l'impresa effettuerà tutti gli adempimenti per i propri lavoratori in trasferta presso la propria Cassa Edile di provenienza, per tutta la durata della trasferta stessa
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 e 1
Anzianità convenzionale	non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 250 ore annuali

RETRIBUTIVI		<p><i>Maggiorazioni:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>operai</th> <th>impiegati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. lavoro straordinario diurno</td><td>35%</td><td>35%</td></tr> <tr><td>2. lavoro festivo</td><td>45%</td><td>45%</td></tr> <tr><td>3. lavoro straordinario festivo</td><td>55%</td><td>55%</td></tr> <tr><td>4. lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati</td><td>28%</td><td>34%</td></tr> <tr><td>5. lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati</td><td>9%</td><td></td></tr> <tr><td>6. lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati</td><td>12%</td><td>10%</td></tr> <tr><td>7. lavoro notturno del guardiano</td><td>8%</td><td></td></tr> <tr><td>8. lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte</td><td>16%</td><td></td></tr> <tr><td>9. lavoro straordinario notturno</td><td>40%</td><td>47%</td></tr> <tr><td>10. lavoro festivo notturno</td><td>50%</td><td>50%</td></tr> <tr><td>11. lavoro straordinario festivo notturno</td><td>70%</td><td>70%</td></tr> <tr><td>12. lavoro domenicale con riposo compensativo, escluso turnisti</td><td>8%</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>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 alle voci 5 e 6</p>		operai	impiegati	1. lavoro straordinario diurno	35%	35%	2. lavoro festivo	45%	45%	3. lavoro straordinario festivo	55%	55%	4. lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	28%	34%	5. lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%		6. lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	12%	10%	7. lavoro notturno del guardiano	8%		8. lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%		9. lavoro straordinario notturno	40%	47%	10. lavoro festivo notturno	50%	50%	11. lavoro straordinario festivo notturno	70%	70%	12. lavoro domenicale con riposo compensativo, escluso turnisti	8%	
		operai	impiegati																																						
	1. lavoro straordinario diurno	35%	35%																																						
	2. lavoro festivo	45%	45%																																						
	3. lavoro straordinario festivo	55%	55%																																						
	4. lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	28%	34%																																						
	5. lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%																																							
	6. lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	12%	10%																																						
	7. lavoro notturno del guardiano	8%																																							
	8. lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%																																							
	9. lavoro straordinario notturno	40%	47%																																						
	10. lavoro festivo notturno	50%	50%																																						
11. lavoro straordinario festivo notturno	70%	70%																																							
12. lavoro domenicale con riposo compensativo, escluso turnisti	8%																																								
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione territoriale di secondo livello deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL; stabilisce, entro i limiti previsti dal CCNL: a. premio di produzione, impiegati; b. indennità territoriale di settore, operai; c. elemento variabile della retribuzione; d. indennità di mensa e trasporto; e. altre indennità a carattere territoriale. Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti prenderanno come riferimento, con decorrenza non anteriore all'1.7.2015 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione così come concordato in sede nazionale e pari al 4% dei minimi in vigore alla data del 01.07.2014. Tale elemento terrà conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sugli istituti retributivi, ivi compreso il TFR																																								
Indennità	a. 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. di maggiorazione per i capi squadra: 10%; c. lavori in alta montagna o zona malarica: concordata dalle competenti organizzazioni territoriali; d. per lavori disagiati vari: la percentuale di indennizzo varia dal 4% al 55% in funzione della tipologia di lavoro eseguito; e. 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 € 25,82; f. 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%; g. lavori marittimi: a) 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) 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'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a 4 ore; h. 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; i. indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario: 25% dello stipendio mensile, dell'ex indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'elemento economico territoriale																																								
Mansioni discontinue	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 giornalieri																																								
Cottimo, magg. garantita	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 concottimisti 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																																								
Erogazione TFR	nessuna particolarità																																								
Vitto e alloggio	<i>impiegati</i> : in mancanza di possibilità di alloggio, sarà corrisposto un adeguato indennizzo																																								
Ferie	a. operai : 4 settimane (pari a 160 ore per gli operai di produzione); b. impiegati : 4 settimane. Agli impiegati che entro il 31.12.1978 abbiano maturato 14 anni di anzianità di servizio è riconosciuto il diritto ad una 5a settimana di ferie																																								
Permessi retribuiti	a. ai rappresentanti per la sicurezza, per l'espletamento delle loro funzioni; b. per assemblee, nel limite di 10 ore annue retribuite; c. ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle federazioni e dei sindacati provinciali della categoria, fino a 8 ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli organi stessi; d. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. Nell'arco dell'anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità che occupino almeno 18 dipendenti																																								
Riduzione orario	88 ore annue di permessi individuali. I permessi maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato (per gli operai discontinui un'ora ogni 25 ore). I permessi maturati entro il 31.12 di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30.6 dell'anno successivo. In caso di mancato godimento è dovuto il trattamento economico sostitutivo																																								
Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11: agli operai è corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione (9,6 ore per i discontinui); per gli impiegati 1/25 della retribuzione																																								
Festività sopresse	assorbite nella riduzione orario di lavoro																																								
Flessibilità orario contrattuale	non prevista																																								
Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 2 mesi consecutivi di effettiva prestazione per gli operai, di 3 mesi per gli impiegati e di 6 mesi per i quadri, salvo sostituzione di lavoratore assente																																								
Passaggio qualifica superiore	passaggio da operaio a impiegato: l'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del TFR																																								

ASSENZE	Malattia	<p>a. impiegati:</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 oltre 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</td> </tr> <tr> <td>da oltre 2 a 6 anni</td> <td>12 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>15 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. operai: 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 elemento economico territoriale - per le malattie sorte dall'1.6.2008: 1) 0,5495 per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni; 2) 1,0495 per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni; 3) 0,3795 dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS; 4) 0,1565 dal 21° al 180°, per le giornate indennizzate dall'INPS; 5) 0,5495 dal 181° al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS. Il risultato ottenuto andrà altresì moltiplicato per 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 oltre 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	da oltre 2 a 6 anni	12 mesi	oltre 6 anni	15 mesi
	anzianità	conservazione del posto	retribuzione																																	
			100%	75%	50%																															
	fino a 2 anni	6 mesi	primi 6 mesi	-	-																															
	da oltre 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																																			
da oltre 2 a 6 anni	12 mesi																																			
oltre 6 anni	15 mesi																																			
Infortunio	<p>a. conservazione del posto: 1. <i>impiegati:</i> fino alla data di rilascio da parte degli istituti competenti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro; 2. <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. trattamento economico: 1) impiegati:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">anzianità</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> </tr> <tr> <td>da oltre 2 a 6 anni</td> <td>primi 6 mesi</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>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. 2. <i>operai:</i> 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 elemento economico territoriale: 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 N.B. Trattamento economico per il periodo di carenza INAIL: a decorrere dall'1.10.2004 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 oltre 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 oltre 2 a 6 anni	primi 6 mesi	-	restanti mesi																																	
oltre 6 anni	primi 6 mesi	altri 3 mesi	restanti mesi																																	
Maternità	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																																			
Congedo matrimoniale	a. impiegati: 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione; b. operai: 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico per 104 ore																																			
Permessi	brevi permessi non retribuiti per giustificati motivi																																			
Sospensione/riduzione lavoro o CIG	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																																			
Aspettative	a. massimo di 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi riabilitativi e terapeutici; b. per familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi riabilitativi; c. agli operai: minimo 4 settimane consecutive, per ragioni di studio o 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 2 settimane; d. all'impiegato che ne faccia richiesta																																			
GESTIONE	Prova	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Operai</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>liv. 4</td> <td>30 giorni lavorativi</td> </tr> <tr> <td>specializzati</td> <td>30 giorni lavorativi</td> </tr> <tr> <td>qualificati</td> <td>25 giorni lavorativi</td> </tr> <tr> <td>altri operai</td> <td>15 giorni lavorativi</td> </tr> </tbody> </table> <p>sono esenti dal 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="1"> <thead> <tr> <th>Impiegati</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cat. IS, I e II</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>Liv. 4, Cat. III, IV, IV primo impiego</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </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>			Operai	Durata	liv. 4	30 giorni lavorativi	specializzati	30 giorni lavorativi	qualificati	25 giorni lavorativi	altri operai	15 giorni lavorativi	Impiegati	Durata	Cat. IS, I e II	6 mesi	Liv. 4, Cat. III, IV, IV primo impiego	3 mesi																
	Operai	Durata																																		
liv. 4	30 giorni lavorativi																																			
specializzati	30 giorni lavorativi																																			
qualificati	25 giorni lavorativi																																			
altri operai	15 giorni lavorativi																																			
Impiegati	Durata																																			
Cat. IS, I e II	6 mesi																																			
Liv. 4, Cat. III, IV, IV primo impiego	3 mesi																																			
Preavviso	a. operai: il licenziamento o le dimissioni sono stabiliti in 7 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni, e in 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni. I termini possono aver luogo in qualsiasi giorno della settimana; b. impiegati (licenziamento): A) fino a 5 anni di anzianità: 2 mesi per gli impiegati di Cat. IS, e I; 1,5 mesi per gli impiegati di Cat. II e Liv. 4; 1 mese per gli impiegati di Cat. III, IV e IV 1° impiego; B) da 5 a 10 anni di anzianità: 3 mesi per gli impiegati di Cat. IS, e I; 2																																			

	<p>mesi per gli impiegati di Cat. II e Liv. 4; 1,5 mesi per gli impiegati di Cat. III e IV; C) oltre 10 anni di anzianità: 4 mesi per gli impiegati di Cat. IS, e I; 3 mesi per gli impiegati di Cat. II e Liv. 4; 2 mesi per gli impiegati di Cat. III e IV. I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese. c. impiegati (dimissioni): A) fino a 5 anni di anzianità: 1 mese per gli impiegati di Cat. IS, e I; 1 mese per gli impiegati di Cat. II e Liv. 4; 15 giorni per gli impiegati di Cat. III, IV e IV 1° impiego; B) da 5 a 10 anni di anzianità: 2 mesi per gli impiegati di Cat. IS, e I; 1 mese per gli impiegati di Cat. II e Liv. 4; 1 mese per gli impiegati di Cat. III e IV; C) oltre 10 anni di anzianità: 3 mesi per gli impiegati di Cat. IS, e I; 2 mesi per gli impiegati di Cat. II e Liv. 4; 1 mese per gli impiegati di Cat. III e IV</p>															
Tirocinio	non regolamentato															
Apprendistato	<p>articolato nelle seguenti tipologie: 1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; 2. apprendistato professionalizzante; 3. apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p><i>Disciplina generale:</i> - a. sospensione: in caso di assenze dal lavoro superiori a 30 giorni, singolarmente o cumulativamente considerate, causate da malattia, malattia professionale, infortunio, congedi di maternità e di paternità, la durata del contratto di apprendistato può essere prolungata di un periodo di tempo pari a quello di mancato svolgimento dell'attività lavorativa; b. prova: per gli impiegati, quanto definito dal CCNL vigente per tutti gli altri dipendenti; per gli operai, pari a 8 settimane di lavoro; c. percentuale di conferma: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Per le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro a termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% (15% se l'assunzione riguarda lavoratori iscritti alla banca dati "Blen.it") degli apprendisti dallo stesso datore di lavoro; a tal fine non si computano i rapporti di apprendistato cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; d. precedenti periodi di apprendistato: i periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività lavorative; e. formazione: le ore destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione l'apprendista deve frequentare la Scuola Edile/Ente Unificato per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle 16 ore previste dal CCNL vigente, e delle 8 ore destinate alla sicurezza previste dall'art. 37 del D.Lgs. 81/08. f. Malattia: agli apprendisti spetta lo stesso trattamento previsto dal CCNL vigente nei casi di assenza per malattia. Per gli impiegati, l'impresa sarà tenuta a corrispondere la differenza tra il trattamento economico a carico dell'INPS e quello previsto per gli impiegati dal CCNL vigente; g. Recesso: al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto ai sensi del art. 2118 del c.c.. Per l'individuazione della durata del periodo di preavviso si rinvia agli articoli inerenti al preavviso del CCNL vigente, con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.</p> <p><i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</i> - la durata massima della presente tipologia di apprendistato è pari a: a. 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; b. 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale; c. 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore; d. 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato. All'apprendista viene attribuito convenzionalmente: a. il 2° livello di inquadramento nel caso di conseguimento di specializzazione tecnica superiore o conseguimento di diploma di formazione professionale o di istruzione secondaria superiore; b. il 1° livello di inquadramento in tutti gli altri casi. In caso di trasformazione del contratto in contratto di apprendistato professionalizzante, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è di 5 anni, di cui almeno 2 anni di apprendistato professionalizzante. Il trattamento economico non può essere inferiore alle seguenti percentuali:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno del contratto di apprendistato</th> <th>% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda</th> <th>Anno scolastico formativo di riferimento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>primo</td> <td>1° semestre: 65%; 2° semestre: 70%.</td> <td>- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a) del D.M. 12.10.2015; - Primo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni *</td> </tr> <tr> <td>Secondo</td> <td>3° semestre: 75%; 4° semestre: 80%.</td> <td>- Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art.4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a) del D.M. 12.10.2015; - Secondo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).</td> </tr> <tr> <td>Terzo</td> <td>5° semestre: 85%; 6° semestre: 90%.</td> <td>- Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. d) del D.M. 12.10.2015; - Terzo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).</td> </tr> <tr> <td>Quarto</td> <td>Dal 7° semestre: 90%</td> <td>Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. c) del D.M. 12.10.2015</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Si tratta degli studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione.</p> <p>per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'azienda è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Il datore di lavoro ha facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto, ai sensi dell'art. 43, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dell'art. 4, comma 2, del decreto ministeriale 12.10.2015. Nel caso di proroga finalizzata al consolidamento e all'acquisizione di ulteriori competenze, il trattamento economico dell'apprendista progredisce secondo quanto stabilito dalla disciplina generale. Per l'apprendista che invece non abbia conseguito il titolo di istruzione, in caso di proroga il trattamento economico è quello dell'anno precedente</p> <p><i>Apprendistato professionalizzante</i> - a. Formazione: per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati oppure presso l'impresa. La durata della formazione per l'acquisizione</p>	Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento	primo	1° semestre: 65%; 2° semestre: 70%.	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a) del D.M. 12.10.2015; - Primo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni *	Secondo	3° semestre: 75%; 4° semestre: 80%.	- Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art.4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a) del D.M. 12.10.2015; - Secondo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).	Terzo	5° semestre: 85%; 6° semestre: 90%.	- Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. d) del D.M. 12.10.2015; - Terzo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).	Quarto	Dal 7° semestre: 90%	Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. c) del D.M. 12.10.2015
Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento														
primo	1° semestre: 65%; 2° semestre: 70%.	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a) del D.M. 12.10.2015; - Primo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni *														
Secondo	3° semestre: 75%; 4° semestre: 80%.	- Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art.4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a) del D.M. 12.10.2015; - Secondo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).														
Terzo	5° semestre: 85%; 6° semestre: 90%.	- Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e c) del D.M. 12.10.2015; - Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. d) del D.M. 12.10.2015; - Terzo anno dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.M. 12.10.2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).														
Quarto	Dal 7° semestre: 90%	Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. c) del D.M. 12.10.2015														

	<p>delle competenze tecnico professionali non potrà essere inferiore ad 80 ore medie annue. La formazione di tipo professionalizzante è integrata dall'offerta formativa pubblica, ove prevista, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali; b. Durata: minima pari a 6 mesi e massima pari a: Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel livello 2, 3, 4, 5, 6 e 7 della classificazione contrattuale: 36 mesi; Lavorazioni artistiche relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano: 48 mesi; c. Trattamento economico: non può essere inferiore alle sotto indicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, E.D.R., eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualificazioni da conseguire:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>1° sem.</th> <th>2° sem.</th> <th>3° sem.</th> <th>4° sem.</th> <th>5° sem.</th> <th>6° sem.</th> <th>7° sem.</th> <th>8° sem.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dal 2° al 7°</td> <td>72%</td> <td>72%</td> <td>78%</td> <td>78%</td> <td>85%</td> <td>90%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lavorazioni artistiche (fig. artigiane)</td> <td>72%</td> <td>72%</td> <td>78%</td> <td>78%</td> <td>85%</td> <td>90%</td> <td>90%</td> <td>90%</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Apprendistato di alta formazione e ricerca - a.</i> Formazione: per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'azienda è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta; b. Trattamento economico: non inferiore alle sotto indicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, E.D.R., eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello di inquadramento del lavoratore:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>1° sem.</th> <th>2° sem.</th> <th>3° sem.</th> <th>4° sem.</th> <th>5° sem.</th> <th>6° sem.</th> <th>7° sem.</th> <th>8° sem.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dal 2° al 7°</td> <td>70%</td> <td>70%</td> <td>78%</td> <td>78%</td> <td>85%</td> <td>90%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>N.B. tale normativa si applica ai rapporti di lavoro con contratto di apprendistato stipulati a decorrere dalla data dell'1.4.2019.</p>	Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	Dal 2° al 7°	72%	72%	78%	78%	85%	90%			Lavorazioni artistiche (fig. artigiane)	72%	72%	78%	78%	85%	90%	90%	90%	Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	Dal 2° al 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%		
Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.																																						
Dal 2° al 7°	72%	72%	78%	78%	85%	90%																																								
Lavorazioni artistiche (fig. artigiane)	72%	72%	78%	78%	85%	90%	90%	90%																																						
Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.																																						
Dal 2° al 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%																																								
Contratto intermittente	non regolamentato																																													
Contratto tempo determinato	<p>è stipulato ai sensi del D.lgs. 81/2015 e dalla Legge 96/2018. Le proroghe e i rinnovi sono ammessi nei limiti e alle condizioni previste dall'art. 21 del D.lgs. 81/2015. Al contratto a termine può 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 della legge 341/95, anche per le seguenti specifiche condizioni: a. avvio di un nuovo cantiere; b. avvio di una specifica fase lavorativa, non programmata, nel corso di un lavoro edile; c. proroga dei termini di un appalto; d. assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni; e. assunzione di cassaintegrati; f. assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi; g. assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile. Il contratto a termine con durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, può essere stipulato, per le specifiche condizioni di cui sopra, fino al 30.9.2022, fatte salve eventuali modifiche. Il ricorso al contratto a termine è vietato: 1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; 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 a termine, salvo che tale contratto sia concluso per sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, c. 2 della L. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; 3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; 4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, c. 7 del D.Lgs. 368/2001, il ricorso al contratto a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato dell'impresa. Un ulteriore 15% di assunzioni con contratto a termine potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti in BLEN.IT. Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine/somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa. Ai sensi del D.lgs. 368/2001 per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Visto l'Avviso Comune del 10.4.2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, c. 4 bis, D.Lgs. 368/01 e successive modificazioni, le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta</p>																																													
Part time	<p>a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. il costo del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nei singoli cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito in sede di Avviso comune del 17.5.2007; c. 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. 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 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; d. 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%; e. consentite prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato; f. 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>																																													
Lavoro domicilio	non regolamentato																																													
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>la somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi: a. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; b. esecuzione di un'opera o di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; c. impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; d. impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; e. 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; f. per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. Per gli impiegati la</p>																																													

GESTIONE		somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il ricorso alla somministrazione è vietato: 1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; 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; 3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi; 4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni; 5. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate; 6. per costruzione di pozzi a profondità superiori a 10 metri; 7. per lavori subacquei con respiratori; 8. per lavori in cassoni ad aria compressa, 9. per lavori comportanti l'impiego di esplosivi. Nei casi di cui ai n. da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificatamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate. 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 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa																								
	Lavoro stagionale	non regolamentato																								
	Telelavoro	non regolamentato																								
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato																								
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti																								
	Collocamento	non sono computabili ai fini dell'art. 25 della L. 223/1991 le assunzioni di personale dal liv. 4 in poi per gli impiegati e dal liv. 3 in poi per gli operai. Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia																								
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	<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. È prevista per il singolo lavoratore associato al fondo la facoltà di destinare contributi propri aggiuntivi rispetto a quelli previsti. A decorrere dall'1.1.2015 le Parti istituiscono un contributo mensile di € 8,00, riparametrati su base 100, da versare al Fondo Prevedi, a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori iscritti al Fondo Prevedi alla data dell'1.1.2015 tale contributo è da considerarsi aggiuntivo al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori che non risultino iscritti al Fondo Prevedi alla data sopra indicata, il suddetto contributo comporta l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo. A decorrere dall'1.10.2018 il contributo alla previdenza complementare è aumentato come da tabella seguente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Par.</th> <th>Contributo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7</td> <td>200</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>180</td> <td>3,6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>150</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>140</td> <td>2,8</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>130</td> <td>2,6</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>117</td> <td>2,34</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>100</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>il contributo per i lavori usuranti, fissato nella misura dello 0,10% della retribuzione a decorrere dall'1.10.2012 e versato nell'apposito Fondo istituito presso la Cassa Edile territorialmente competente sarà destinato al finanziamento dei prepensionamenti. A decorrere dall'1.10.2018 le risorse a tale titolo accantonate nelle singole Casse Edili 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 del settore, secondo modalità, criteri e requisiti individuati dal Regolamento del Fondo Prepensionamenti. A decorrere dalla medesima data, le parti concordano che il contributo dello 0,10% della retribuzione di cui sopra viene elevato nella misura complessiva dello 0,20%. Dalla suddetta data, il contributo, da versarsi in Cassa Edile, sarà destinato ad un Fondo nazionale Prepensionamenti che erogherà la medesima prestazione finalizzata all'accesso al pensionamento, o anche a forme anticipate di pensionamento quale l'ape sociale, con decorrenza dall'1.10.2018 e secondo le medesime modalità, criteri e requisiti di cui al Regolamento. Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che il versamento della contribuzione, stabilita dal presente articolo, è obbligatorio per tutte le imprese iscritte alle Casse Edili costituite dalle parti sociali medesime, indipendentemente dal contratto collettivo nazionale applicato ai propri dipendenti</p>	Livelli	Par.	Contributo	7	200	4	6	180	3,6	5	150	3	4	140	2,8	3	130	2,6	2	117	2,34	1	100	2
	Livelli	Par.	Contributo																							
	7	200	4																							
	6	180	3,6																							
	5	150	3																							
4	140	2,8																								
3	130	2,6																								
2	117	2,34																								
1	100	2																								
Assistenza integrativa	le Parti concordano la costituzione di un Fondo Nazionale per l'assistenza sanitaria integrativa nel settore edile, volto al riconoscimento, per gli operai e per gli impiegati, di medesime prestazioni. Il Fondo sarà operativo dall'1.1.2019. Contribuzione: a. a carico del datore di lavoro e a favore degli operai iscritti alle Casse Edili pari allo 0,60% da versare su un minimo di 120 ore, sulle seguenti voci retributive: minimo, contingenza, EDR e ITS; da versarsi in Cassa Edile, con le seguenti decorrenze: 0,35% dall'1.10.2018; 0,60% complessivo (0,25% + 0,35%) dall'1.1.2019; b. a carico del datore di lavoro a favore degli impiegati pari allo 0,26% sulle seguenti voci retributive: minimo, contingenza, EDR e premio di produzione da versarsi dall'1.10.2018																									
Polizze vita	non previste																									
Polizze infortuni	non previste																									
Quadri	l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni. Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativa a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte																									