

Edilizia Piccole e Medie Imprese - Confapi

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Confapi Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil	29.7.2019	1.9.2019	30.9.2020	30.9.2020	-

N.B. con Verbale di Accordo del 29.7.2019, le Parti Confapi Aniem, Aniem, Anier e Feneal/Uil, Filca/Cisl, Fillea/Cgil concordano che il Ccnl Aniem/Anier (Edili piccola industria Confimi) cessa di produrre i propri effetti, confluendo nel Ccnl Confapi/Confapi Aniem (Edili piccola industria Confapi).

Liv.	Par.	Qualifiche	Minimi		Contingenza ¹
			1.9.2019	1.9.2020	
7	200	Quadri e impiegati 1 ^a categoria Super	1.741,96	1.791,96	535,12
6	180	Impiegati 1 ^a categoria	1.567,76	1.612,46	530,79
5	150	Impiegati 2 ^a categoria	1.306,48	1.343,98	524,31
4	140	Impiegati 3 ^a cat. assistente tecnico - Operai 4 liv.	1.219,37	1.254,37	522,15
3	130	Impiegati 3 ^a categoria - Operai specializzati	1.132,28	1.164,78	520,00
2	117	Impiegati 4 ^a categoria - Operai qualificati	1.019,05	1.048,30	517,16
1	100	Impiegati 4 ^a categoria primo impiego - Operai comuni	870,99	895,99	513,46

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

Per le aziende associate ANIER che abbiano applicato gli aumenti retributivi previsti dai Verbali di Accordo del 11.11.2013 e del 10.12.2014, gli attuali aumenti retributivi verranno erogati a partire dal 1.9.2020 e fino a concorrenza, per ogni livello, dei minimi di paga base della tabella di cui sopra al 1.9.2020, come da seguente tabella:

Liv.	Par.	Qualifiche	Minimi		Contingenza ¹
			1.1.2017	1.9.2020	
7	200	Quadri e impiegati 1 ^a categoria Super	1.769,96	1.791,96	535,12
6	180	Impiegati 1 ^a categoria	1.592,96	1.612,46	530,79
5	150	Impiegati 2 ^a categoria	1.327,48	1.343,98	524,31
4	140	Impiegati 3 ^a cat. assistente tecnico - Operai 4 liv.	1.238,97	1.254,37	522,15
3	130	Impiegati 3 ^a categoria - Operai specializzati	1.150,48	1.164,78	520,00
2	117	Impiegati 4 ^a categoria - Operai qualificati	1.035,48	1.048,30	517,16
1	100	Impiegati 4 ^a categoria primo impiego - Operai comuni	884,99	895,99	513,46

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% paga base liv. 3	5% paga base liv. 5	8% minimo + contingenza

¹Con 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

¹Più accantonamenti alla Cassa Edile

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Una tantum	non prevista								
Cassa edile	<p>Il contributo Casse Edili/Edilcasse è stabilito nella misura del 2,85% della massa salari di ciascuna cassa. Di tale percentuale e fino alla data di effettiva entrata in vigore del Fondo SANEDIL, lo 0,25% potrà assorbire quanto destinato dalla contrattazione territoriale e/o da regolamenti/accordi, per le prestazioni sociosanitarie; dall'avvio del Fondo SANEDIL, le prestazioni sociosanitarie erogate dalle Casse Edili/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 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. 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.</p> <p><i>Fondo Prepensionamenti</i> - a decorrere dal 12.3.2019 il Fondo "lavori pesanti e usuranti" viene trasformato nel Fondo Prepensionamenti, con contribuzione, a decorrere dall'1.3.2019, pari allo 0,20% calcolato sugli elementi della retribuzione, come previsto dal vigente CCNL. Regime transitorio: con riguardo ai contributi aggiuntivi per le mensilità di marzo, aprile e maggio 2019, essi sono da intendersi cumulativi, ossia sommati sia il contributo ordinario del mese di riferimento, sia il contributo aggiuntivo, come segue:</p> <p style="text-align: center;">Fondo Prepensionamenti</p> <table border="0"> <tr> <td>Marzo 2019</td> <td>0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.</td> </tr> <tr> <td>Aprile 2019</td> <td>0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.</td> </tr> <tr> <td>Maggio 2019</td> <td>0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.</td> </tr> <tr> <td>Da Giugno 2019 - contribuzione ordinaria</td> <td>0,20% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriali di settore.</td> </tr> </table>	Marzo 2019	0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.	Aprile 2019	0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.	Maggio 2019	0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.	Da Giugno 2019 - contribuzione ordinaria	0,20% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriali di settore.
Marzo 2019	0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.								
Aprile 2019	0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.								
Maggio 2019	0,37% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriale di settore.								
Da Giugno 2019 - contribuzione ordinaria	0,20% sugli elementi di paga base, contingenza, EDR e indennità territoriali di settore.								
Premi aziendali e di risultato/Anzianità professionale edile	<p>vedere contrattazione integrativa. <i>Anzianità Professionale Edile</i> - è istituito il Fondo nazionale anzianità professionale edile FNAPE che opererà secondo le modalità indicate nell'accordo del 3.4.2019, completo delle relative aliquote contributive distinte per province (adeguate con successivo accordo del 14.5.2019). Tale Fondo ha lo scopo di istituire a favore degli operai particolari benefici connessi all'anzianità professionale edile. Con Verbale di Accordo del 16.4.2019 le Parti concordano quanto segue: l'Edilcassa Sicilia aderirà al Fondo Nazionale APE a decorrere dall'1.10.2019. Nelle more, l'Edilcassa Sicilia erogherà l'Ape secondo le vigenti modalità, attraverso un'aliquota contributiva transitoria, con decorrenza 1.7.2019 e sino al 30.9.2019, del 2%; a. per il semestre aprile-settembre 2019, le Casse Edili Ance della Sicilia verseranno il contributo al Fnape, sulla base dell'aliquota del 2,20%; b. dall'1.10.2019 tutte le Casse Edili/Edilcassa della Sicilia verseranno la contribuzione al Fnape sulla base dell'aliquota del 2,50% o della eventuale diversa aliquota fissata al livello nazionale; c. la Cassa Edile di Agrigento è impegnata a versare quanto dalla stessa dovuto al Fondo Nazionale APE entro il 30.6.2019; d. per l'Ente formazione e sicurezza artigiano della Sicilia, l'attuale aliquota, pari allo 0,50%, è fissata, dal prossimo mese di luglio, nella misura dello 0,70%. Tale aliquota, con decorrenza 1.10.2019, sarà elevata all'1%</p>								

RETRIBUTIVI	Indennità trasferta	<p>a. operai: oltre al rimborso delle spese di viaggio ha diritto a percepire una diaria pari al 10% della retribuzione. Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui sopra, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto; tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 km dai confini territoriali del comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria dal 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione. La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio e quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora. 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 protragga per l'intera giornata, un'indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto</p>																																								
	Gratifica natalizia	vedere Cassa edile																																								
	Tredicesima	<i>impiegati:</i> 1 mensilità, da erogare entro il 20.12																																								
	Quattordicesima	<i>impiegati:</i> premio annuo - pari a 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 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)	<p>ammessi nei limiti di 250 ore annuali</p> <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 festivo notturno straordinario</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 festivo notturno straordinario	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 festivo notturno straordinario	70%	70%																																								
12. lavoro domenicale con riposo compensativo, escluso turnisti	8%																																									
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	<p>la contrattazione territoriale di secondo livello deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Ccnl; alle Organizzazioni territoriali è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate all'art. 39 del Ccnl vigente, con decorrenza non anteriore all'1.1.2015 e con validità triennale: 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. A decorrere dall'1.1.2011, gli importi in atto dell'elemento economico territoriale, sostituito dall'elemento variabile della retribuzione, saranno conglobati nell'indennità territoriale di settore, per gli operai (nel premio di produzione, per gli impiegati). L'elemento variabile della retribuzione (ex elemento economico territoriale) tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non ha incidenza sui singoli istituti retributivi, compreso il Tfr. Con decorrenza non anteriore all'1.7.2015 l'elemento variabile della retribuzione concordato in sede nazionale, è pari al 4% dei minimi in vigore alla data del 12.11.2014</p>																																									
Indennità	<p>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 (vedere art. 20, gruppo A del Ccnl vigente); 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 (vedere art. 20, gruppo B del Ccnl vigente); per gli impiegati pari a € 25,82 mensili; 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 1 ora e mezzo. 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 a 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</p>																																									
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 giornaliera																																									
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																																									

ORARIO	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; 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>oltre 2 e fino 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>oltre 2 e fino 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: A) 0,5495 per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni; B) 1,0495 per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni; C) 0,3795 dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'Inps; D) 0,1565 dal 21° al 180°, per le giornate indennizzate dall'Inps; E) 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	-	-	oltre 2 e fino 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	oltre 2 e fino 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	-	-																												
	oltre 2 e fino 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																															
	oltre 2 e fino a 6 anni	12 mesi																															
	oltre 6 anni	15 mesi																															
Infortunio	<p>a. conservazione del posto: 1. impiegati: fino alla data di rilascio da parte degli istituti competenti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro; 2. operai: 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>oltre 2 e fino 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. 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 elemento economico territoriale: A) 0,2538 per i giorni dal 4° al 90°; 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>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	-	-	oltre 2 e fino 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	-	-																														
oltre 2 e fino 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. In via sperimentale per gli anni 2013-2015 si applicano le disposizioni di cui all'art. 4, c. 24 e sgg., della Legge 91/2012 e al Decreto ministeriale 22.12.2012. 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. Al lavoratore extracomunitario, colpito da un lutto per il primo grado di parentela, su richiesta, è consentito di raggiungere il paese di origine riconoscendo 3 giorni di permesso anche cumulabili con ferie e aspettativa non retribuita																																
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																																

ASSEZNE	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. 4 settimane consecutive agli operai per ragioni di studio e per motivi personali o familiari. Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di 2 settimane; d. agli impiegati che ne facciano richiesta; e. non retribuita per tutta la durata del mandato, per cariche pubbliche elettive o sindacali (legge 300/1970)																				
	Prova	<table border="0"> <tr> <td>operai</td> <td>durata</td> </tr> <tr> <td>liv. 4</td> <td>25 giorni lavorativi</td> </tr> <tr> <td>specializzati</td> <td>20 giorni lavorativi</td> </tr> <tr> <td>qualificati</td> <td>15 giorni lavorativi</td> </tr> <tr> <td>altri operai</td> <td>5 giorni lavorativi</td> </tr> </table> <p>per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere e autobetonpompe o per i conduttori di macchine operatrici, se assunti nella categoria degli operai specializzati, il periodo di prova è pari a 20 giorni di lavoro. 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="0"> <tr> <td>Impiegati</td> <td>Durata</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 1 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	25 giorni lavorativi	specializzati	20 giorni lavorativi	qualificati	15 giorni lavorativi	altri operai	5 giorni lavorativi	Impiegati	Durata	liv. 7	6 mesi	liv. 6	5 mesi	liv. 5 e 4	3 mesi	liv. 3, 2 e 1	2 mesi
	operai	durata																				
	liv. 4	25 giorni lavorativi																				
specializzati	20 giorni lavorativi																					
qualificati	15 giorni lavorativi																					
altri operai	5 giorni lavorativi																					
Impiegati	Durata																					
liv. 7	6 mesi																					
liv. 6	5 mesi																					
liv. 5 e 4	3 mesi																					
liv. 3, 2 e 1	2 mesi																					
Preavviso	<p>a. operai: il licenziamento o le dimissioni sono stabiliti in 10 giorni di calendario per anzianità oltre 3 anni e in 1 settimana per anzianità fino a 3 anni; b. impiegati:</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Livelli</td> </tr> <tr> <td>Anzianità</td> <td>7 e 6</td> <td>5 e 4</td> <td>3, 2 e 1</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>I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese e in caso di dimissioni sono ridotti alla metà</p>		Livelli			Anzianità	7 e 6	5 e 4	3, 2 e 1	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	
	Livelli																					
Anzianità	7 e 6	5 e 4	3, 2 e 1																			
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																			
Tirocinio	non regolamentato																					
GESTIONE	Apprendistato	<p>Apprendistato Professionalizzante (D.Lgs. 167/2011 e s.m.i.) - Disciplina generale: L'apprendistato è articolato nelle seguenti tipologie: A) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; B) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; C) Apprendistato di alta formazione e ricerca. a. Periodo di prova: 35 giorni lavorativi durante i quali ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva; trascorso tale periodo l'apprendista può recedere dal contratto rassegnando le sue dimissioni con un preavviso pari a 10 giorni lavorativi durante il primo anno, 20 giorni lavorativi durante il secondo anno, 30 giorni lavorativi dal terzo anno in poi; b. Recesso: entrambe le parti possono recedere dal contratto con preavviso pari a 30 giorni lavorativi, decorrente del termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c.; c. Sospensione: in caso di malattia, infortunio, congedo straordinario (D.Lgs. 151/2001), astensione obbligatoria per maternità, sospensioni dal lavoro per CIGD o analoghi strumenti di sostegno del reddito, per un periodo superiore a 30 giorni di calendario (compresi i giorni festivi e non lavorativi), il termine del periodo di apprendistato viene prolungato per la durata dell'assenza. Tale termine viene prolungato anche nel caso di assenze discontinue laddove la sommatoria degli eventi superi i 60, 75, 90 giorni di calendario (compresi dei giorni festivi e non lavorativi) rispettivamente per contratti di durata pari a 24, 30, 36 mesi; d. Limiti numerici: per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Da tale computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; è comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi; e. Trattamento economico: determinato mediante l'applicazione delle seguenti percentuali calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto ed in relazione delle diverse qualifiche da conseguire: 1) 2° livello: 1° semestre, 75%; 2° semestre, 85%; 3° semestre, 87%; 4° semestre, 95%; 2) Dal 3° al 7° livello: 1° semestre, 80%; 2° semestre, 83%; 3° semestre, 85%; 4° semestre, 87%; 5° semestre, 90%; 6° semestre, 95%.</p> <p>Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale - a. Limiti di età: possono essere assunti i soggetti che abbiano compiuto i 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età; b. Durata: determinata in funzione della qualifica e del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a 3 anni; c. Precedenti periodi di apprendistato: l'apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i 2 periodi non sia superiore a 12 mesi;</p> <p>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere - a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età non inferiore a 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, e non superiore ai 29 anni; b. Durata: minima di 6 mesi e massima: 1) 24 mesi: lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative di natura esecutiva, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali nel 2° livello; 2) 36 mesi: lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative a medio contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali contemplate nel 3° livello; lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrative di elevato contenuto professionale, propedeutiche all'acquisizione delle qualifiche contrattuali nel 4°, 5°, 6° e 7° livello. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di scuola secondaria di secondo grado) inerente alla professionalità da conseguire, la durata dell'apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6° e 7° livello solo se in possesso di laurea inerente; c. Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di servizio prestati presso più imprese (anche nel caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale) si cumulano ai fini della durata complessiva purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative; d. Formazione: l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche è fissata in 80 ore all'anno; essa può essere integrata dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali per 40 ore medie annue.</p> <p>Apprendistato di alta formazione e ricerca - Le Parti si impegnano a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori e a regolamentarne il percorso</p>																				
	Contratto intermittente	non regolamentato																				
	Contratto a tempo determinato	il contratto a termine è disciplinato dal D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla legge 78/2014. Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero di rinnovi, se riferite alla stessa attività lavorativa																				

	<p>per la quale il contratto è stato stipulato. È riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento a mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine, ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più dei suddetti contratti a termine presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 36 mesi. Gli intervalli di tempo tra un contratto a termine e il successivo, sono ridotti a 5 e 10 giorni a seconda che il primo contratto sia rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi, laddove il secondo contratto sia stipulato in occasione di: avvio nuovo cantiere; avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile; proroga dei termini di un appalto; assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore a 45 anni; assunzione di cassaintegrati; assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi; assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 8 mesi, residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno al 20% di quello maschile. Il ricorso al contratto a termine è vietato nelle seguenti ipotesi: a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b. 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; c. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; d. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, cc. 7 e 8 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 in forza mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione. Un'ulteriore 15% di assunzioni 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, da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza. Per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a termine. Visto l'Avviso Comune del 20.6.2008 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. 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; 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>
Lavoro domicilio	non regolamentato
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>la somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; 2. esecuzione di un'opera o di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; 3. impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; 4. impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; 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; 6. per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. <p>Per gli impiegati la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il ricorso alla somministrazione è vietato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <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. 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</p>
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.	la contribuzione da versare al fondo Edilpre è stabilita con la seguente articolazione: a. 1% (1,10% a decorrere dall'1.7.2011) riferito alla retribuzione utile ai fini dal calcolo del Tfr, a carico del lavoratore; b. 1% (1,10% a decorrere dall'1.7.2011) riferito alla retribuzione utile ai fini dal calcolo del Tfr, a carico dell'impresa; c. 100% dell'accantonamento Tfr maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28.4.1993; d. 18% dell'accantonamento Tfr maturato nell'anno, per gli altri lavoratori. 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 viene istituito a carico del datore di lavoro un contributo mensile di € 8 (riparametrati su base 100) da versare al Fondo Fondapi. Per i lavoratori già iscritti a Fondapi all'1.1.2015 tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria; per i lavoratori che alla stessa data non risultino iscritti a Fondapi il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico															
	Assistenza integrativa	Fondo SANEDIL – contribuzione, a decorrere dall'1.3.2019, a carico del datore di lavoro: a. per gli operai: 0,60% da calcolarsi su minimo, contingenza, EDR e ITS, per un minimo di 120 ore al mese. Tale contributo sarà versato per il tramite del sistema Edilcasse/Cassa Edile e fino all'avvio effettivo del Fondo risulterà pari allo 0,35%; b. per gli impiegati: 0,26% da calcolarsi sulla retribuzione mensile costituita da minimo, contingenza, EDR e premio di produzione. Tale contributo sarà versato dalle imprese direttamente al Fondo o per il tramite degli enti bilaterali. <i>Regime transitorio</i> - con riguardo ai contributi aggiuntivi per le mensilità di marzo, aprile e maggio 2019, essi sono da intendersi cumulativi, ossia sommati sia il contributo ordinario del mese di riferimento, sia il contributo aggiuntivo, come segue:															
		<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">SANEDIL operai</th> <th style="text-align: center;">SANEDIL impiegati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Marzo 2019</td> <td style="text-align: center;">0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS</td> <td style="text-align: center;">0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione</td> </tr> <tr> <td>Aprile 2019</td> <td style="text-align: center;">0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS</td> <td style="text-align: center;">0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione</td> </tr> <tr> <td>Maggio 2019</td> <td style="text-align: center;">0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS</td> <td style="text-align: center;">0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione</td> </tr> <tr> <td>Da Giugno 2019 - contribuzione ordinaria</td> <td style="text-align: center;">0,35% su minimo, contingenza, EDR e ITS</td> <td style="text-align: center;">0,26% su minimo, contingenza, EDR e ITS</td> </tr> </tbody> </table>		SANEDIL operai	SANEDIL impiegati	Marzo 2019	0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione	Aprile 2019	0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione	Maggio 2019	0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione	Da Giugno 2019 - contribuzione ordinaria	0,35% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,26% su minimo, contingenza, EDR e ITS
		SANEDIL operai	SANEDIL impiegati														
	Marzo 2019	0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione														
Aprile 2019	0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione															
Maggio 2019	0,93% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,70% su minimo, contingenza, EDR, premio di produzione															
Da Giugno 2019 - contribuzione ordinaria	0,35% su minimo, contingenza, EDR e ITS	0,26% su minimo, contingenza, EDR e ITS															
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																