

**BAUHANDWERK – EDILIZIA ARTIGIANATO**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	ANAEP-CONFARTIGIANATO; CNA COSTRUZIONI; FIAE-CASARTIGIANI; CLAAI; FENEAL-UIL; FILCA- CISL; FILLEA-CGIL.	<b>DATA</b>	01.12.2011
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	40 ore settimanali, max 10 giornaliere		
<b>FLESSIBILITA'</b>	Per esigenze connesse a opere di pubblica utilità, a fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti ed una più rapida esecuzione dei lavori, è possibile concordare forme flessibili dell'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso a turni.		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 8% ore di sabato con orario ripartito su 6 gg.</li> <li>➤ maggiorazione 35% diurno</li> <li>➤ maggiorazione 55% festivo</li> <li>➤ maggiorazione notturno: 40% operai, 47% impiegati</li> <li>➤ maggiorazione 70% festivo notturno</li> </ul>		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 35% diurno</li> <li>➤ maggiorazione 55% festivo</li> <li>➤ maggiorazione notturno: 40% operai, 47% impiegati</li> <li>➤ maggiorazione 70% festivo notturno</li> </ul> Limite massimo dello straordinario pari a 250 ore annuali		
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione operai 8% guardiano notturno ore prestate dalle 22 alle 6;</li> <li>➤ maggiorazione 28% non compreso in turni regolari avvicendati;</li> <li>➤ maggiorazione 16% operai adibiti a costruzioni / riparazioni eseguibili solo di notte;</li> <li>➤ maggiorazione 34% impiegati lavoro notturno non compreso in turni periodici.</li> </ul>		
<b>LAVORO FESTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 45% diurno</li> <li>➤ maggiorazione 50% operai notturno e impiegati notturno (escluso quello compreso in turni periodici)</li> <li>➤ maggiorazione operai 8% domenicale con riposo compensativo</li> </ul>		
<b>LAVORO IN TURNI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione operai 12% diurno compreso in turni regolari avvicendati</li> <li>➤ maggiorazione 14% notturno compreso in turni periodici</li> </ul>		
ASSENZE			
<b>FERIE</b>	APPRENDISTI (IMP) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). APPRENDISTI (OP) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). CUSTODI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). DISCONTINUI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). IMPIEGATI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). OPERAI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).		
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	88 ore annue con maturazione di 1 ora ogni 20 di lavoro effettivo.		
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 gg. consecutivi di calendario, pari a 104 ore per il personale operaio		
<b>PERMESSI STUDIO</b>	150 ore fruibili in un triennio I corsi non potranno avere durata inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo.		
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	10 ore annue		
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ periodo di aspettativa per stato di tossicodipendenza</li> <li>➤ 4 mesi per assistenza familiare tossicodipendenti</li> <li>➤ periodo di aspettativa per il personale impiegatizio</li> </ul>		

<b>COMPORTO</b>	<p>Operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità;</li> <li>➤ 12 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità, con un'anzianità oltre 3,5 anni;</li> <li>➤ 9 mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia.</li> <li>➤ 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi con un'anzianità superiore a 3,5 anni</li> </ul> <p>Impiegati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi;</li> <li>2. per anzianità di servizio fino a sei anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi e del 50% per i restanti mesi;</li> <li>3. per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per mesi dodici e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.</li> </ol> <p>Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 9 mesi in un periodo di 12 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);</li> <li>b. 12 mesi in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);</li> <li>c. 15 mesi in un periodo di 24 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).</li> </ol>
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>	
<b>PREAVVISO</b>	<p>Operai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 7 giorni per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni;</li> <li>➤ 10 giorni di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.</li> </ul> <p>Impiegati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fino a 5 anni di servizio: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi 2 per 1a Cat. e 1a Cat. Super;</li> <li>○ mesi 1 e mezzo per la 2a categoria e gli assistenti tecnici di 4°livello;</li> <li>○ mesi 1 per la 3a, 4a e 5a categoria primo impiego.</li> </ul> </li> <li>➤ Da 5 a 10 anni di servizio: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi 3 per 1a Cat. e 1a Cat. Super.</li> <li>○ mesi 2 per la 2a categoria e gli assistenti tecnici di 4°livello;</li> <li>○ mesi 1 e 1/2 per la 3a, 4a e 5a categoria primo impiego.</li> </ul> </li> <li>➤ Oltre 10 anni di servizio: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi 4 per 1a Cat. e 1a Cat. Super;</li> <li>○ mesi 3 per la 2a categoria e gli assistenti tecnici di 4°livello;</li> <li>○ mesi 2 per la 3a, 4a e 5a categoria primo impiego.</li> </ul> </li> </ul> <p>In caso di dimissioni i suddetti termini sono ridotti alla metà.</p>
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>PREVEDI</b>	<p>A seguito all'Accordo sottoscritto il 23/6/2020 dalle Parti Sociali nazionali firmatarie dei CCNL Edili- industria e Edili-Artigianato e al conseguente iter approvativo da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, le misure di conferimento del TFR al Fondo Prevedi non sono più condizionate alla decorrenza della prima occupazione (ante o post 28/04/1993).</p> <p>Ogni lavoratore edile può quindi liberamente scegliere, ai fini del conferimento del TFR maturando a Prevedi, tra le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 0% (Tfr in azienda); 18%; 100%.</li> <li>➤ Contributo del 1% a carico dell'impresa e del 1% a carico del lavoratore aderente.</li> <li>➤ Contributo dello 0,10% previsto per il finanziamento del Fondo mutualistico per i lavori usuranti e pesanti.</li> </ul> <p>Il contributo primario a carico del datore di lavoro da versare a Prevedi viene incrementato di euro 2,00 a parametro 100 (operaio comune) a partire dall'1/3/2020 come definito nella seguente tabella:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Livello 7°: 20,50</li> <li>➤ Livello 6°: 18,00</li> <li>➤ Livello 5°: 15,00</li> <li>➤ Livello 4°: 13,90</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Livello 3°: 13,00</li> <li>➤ Livello 2°: 11,50</li> <li>➤ Livello 1°: 10,00</li> </ul> <p>Per i lavoratori iscritti al fondo Prevedi 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 al Fondo Prevedi, il suddetto contributo comporta l'adesione contrattuale degli stessi al Fondo medesimo, senza alcun ulteriore obbligo a loro carico.</p>
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	<p>Al fine di uniformare le prestazioni sanitarie su tutto il territorio nazionale, ANAEPa CONFARTIGIANATO EDILIZIA, CNA COSTRUZIONI, FIAE CASARTIGIANI, CLAAI EDILIZIA e FENEAL, FILCA e FILLEA si impegnano a partecipare, quali parti costituenti, al Fondo sanitario nazionale edile per l'assistenza sanitaria integrativa di settore (Sanedil), volto a erogare agli operai e agli impiegati le medesime prestazioni, previa analisi e valutazione dello Statuto e del Regolamento del suddetto Fondo.</p> <p>Le parti concordano che il Fondo sarà alimentato da un contributo a carico del datore di lavoro a favore degli operai iscritti alle Casse Edili e alle Edilcasse pari allo 0,60%, da versare su un minimo di 120 ore, con decorrenza dall'1/1/2019 sulle seguenti voci retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Minimo</li> <li>➤ Contingenza;</li> <li>➤ Edr;</li> <li>➤ Its.</li> </ul> <p>Tale contributo sarà versato per il tramite delle Cassa Edile o Edilcasse.</p> <p>Resta fermo che, sino all'avvio fattuale del Fondo Sanitario nazionale, l'aliquota del contributo è quantificata nello 0,35% e solo da tale avvio le imprese inseriranno nelle buste paga il complessivo contributo dello 0,60%; pertanto da tale data decadranno automaticamente le prestazioni sanitarie erogate territorialmente dalle Casse Edili e Edilcasse.</p> <p>Per gli impiegati, la contribuzione, da versarsi dall'1/1/2019, è fissata nello 0,26% sulle seguenti voci retributive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Minimo;</li> <li>➤ Contingenza;</li> <li>➤ Edr;</li> <li>➤ Premio di produzione.</li> </ul> <p>Le imprese potranno, a loro discrezione, versare detta contribuzione afferente agli impiegati o tramite Casse Edili/Edilcasse o direttamente al Fondo sanitario.</p> <p>Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che le previsioni contenute negli altri CCNL di settore vanno interpretate esclusivamente all'interno del principio di reciprocità e senza pertanto ledere le singole autonomie contrattuali</p>
<b>ENTE BILATERALE</b>	
<b>ENTE BILATERALE</b>	<p>Il sistema bilaterale dell'artigianato si riconosce nel sistema nazionale degli enti paritetici nazionali partecipati da tutte le rappresentanze del settore ed afferma la necessità della sua gestione unitaria. Le attuali commissioni nazionali, CNCE, FORMEDIL e CNCPT, andranno riorganizzate in base a principi di rappresentanza, efficienza ed efficacia, giungendo alla costituzione di un unico ente nazionale (denominato SBC) che svolga le funzioni attualmente previste dalle richiamate commissioni nazionali, mantenendo intatte le specifiche missioni contrattuali. Detto Ente sarà finanziato con un contributo specifico stabilito dalle parti nella misura dello 0,05% della massa salari sino al 30/9/2014; a decorrere dall'1/10/2014 tale contributo sarà elevato allo 0,06%.</p>
<b>CONGEDI</b>	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	<p>Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.</p>
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	<p>Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale).</p>

	Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.