

**BAUINDUSTRIE – EDILIZIA INDUSTRIA**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	ANCE, FENEAL – UIL, FILCA – CISL, FILLEA CGIL	<b>DATA</b>	01.05.1991
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	40 ore settimanali e max 10 giornaliere Magg. 8% ore lavorate di sabato (ripartiz. su 6 gg. settiman.)		
<b>SETTORI PARTICOLARI</b>	max 48 ore sett. operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili.		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	max 250 ore annuali ➤ maggiorazione 35% diurno ➤ maggiorazione 55% festivo ➤ maggiorazione 40% notturno ➤ maggiorazione 70% notturno festivo		
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	Operai: ➤ maggiorazione 28% se non compreso in turni regolari avvicendati (I - 34% se non compreso in turni periodici) ➤ maggiorazione 8% (guardiano) ➤ maggiorazione 16% lavori continuativi esclusivamente notturni di costruzione e riparazione		
<b>LAVORO FESTIVO</b>	Operai: ➤ maggiorazione 45% diurno festivo (I) ➤ maggiorazione 50% se notturno festivo (I) ➤ maggiorazione 8% se domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti		
<b>LAVORO IN TURNI</b>	Operai: ➤ maggiorazione 9% (diurno in turni regolari avvicendati) ➤ maggiorazione 44% (straordinario diurno in turni regolari avvicendati) ➤ maggiorazione 12% (notturno in turni regolariavvicendati) (I - 10% non compreso in turni periodici) ➤ maggiorazione 57% (festivo notturno in turni regolari avvicendati) ➤ maggiorazione 54% (festivo diurno in turni regolari avvicendati) ➤ maggiorazione 64% (festivo-straordinario diurno in turni regolari avvicendati) ➤ maggiorazione 52% (notturno straordinario in turni regolari avvicendati) ➤ maggiorazione 82% (festivo notturno straordinario in turni regolari avvicendati)		
ASSENZE			
<b>FERIE</b>	IMPIEGATI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). OPERAI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).		
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	Operai e Impiegati: 88 ore		
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 giorni di permesso consecutivi.		
<b>PERMESSI STUDIO</b>	Permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove esame		
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	max 8 ore mensili per membri Comitati dirett. di Conf. Sindacali, Federazioni e Sind. Provinciali; Rappr. per la sicurezza: ➤ 8 ore annue per aziende/unità prod. fino a 15 dipendenti; ➤ 20 ore annue per aziende/unità prod. da 16 a 50 dipendenti; ➤ 32 ore annue per aziende/unità prod. con oltre 50 dipendenti.		
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	10 ore annue retribuite - 8 ore annue retribuite, per unità prod. con almeno 5 dipp. cui non si applica l'art. 35 L. 300/70.		

<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	3 anni per stato di tossicodipendenza - aspettativa concedibili per assistenza familiare tossicodipendente Impiegati: aspettativa concedibile
<b>COMPORTO</b>	<p><b>OPERAI:</b> In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.</p> <p><b>IMPIEGATI:</b> Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta la conservazione del posto per i periodi sotto indicati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto per sei mesi;</li> <li>b. per anzianità di servizio da oltre due anni e fino a sei anni compiuti: conservazione del posto per nove mesi;</li> <li>c. per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per dodici mesi. Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) mesi 9 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);</li> <li>b) mesi 12 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);</li> <li>c) mesi 15 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3)</li> </ol> </li> </ol>
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>	
<b>PREAVVISO</b>	<p><b>Operai:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 7 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni;</li> <li>➤ 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.</li> </ul> <p><b>Impiegati:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ fino a 5 anni di anzianità: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi 2 per la 1a categoria super la 1a categoria;</li> <li>○ mesi 1 e 1/2 per 2a categoria e gli impiegati di 4° livello;</li> <li>○ mesi 1 per 3a, 4a e 5a categoria (1° impiego).</li> </ul> </li> <li>➤ da 5 a 10 anni di anzianità non compiuti: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi 3 per la 1a categoria super e la 1a categoria;</li> <li>○ mesi 2 per la 2a categoria e 4° livello;</li> <li>○ mesi 1e 1/2 per la 3a e 4a categoria;</li> </ul> </li> <li>➤ oltre 10 anni di anzianità: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi 4 per la 1a categoria super e la 1a categoria;</li> <li>○ mesi 3 per la 2a categoria e il 4° livello;</li> <li>○ mesi 2 per la 3a e 4a categoria.</li> </ul> </li> </ul> <p>I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese.</p> <p>In caso di dimissioni i termini suddetti sono stabiliti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi uno per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;</li> <li>○ mesi uno per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;</li> <li>○ giorni quindici per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego;</li> </ul> </li> <li>➤ per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;</li> <li>○ mesi uno per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;</li> <li>○ mesi uno per gli impiegati di terza e quarta categoria;</li> <li>➤ per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;</li> <li>○ mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;</li> <li>○ mesi uno per gli impiegati di terza e quarta categoria.</li> </ul> </li> </ul>
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>PREVEDI</b>	<p>Contributo dovuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1% retrib. utile per TFR a carico impresa;</li> <li>➤ 1% retrib. Utile per TFR a carico lavoratore;</li> </ul> <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> </ul> <p>Le parti stabiliscono l'istituzione di un contributo mensile di 8,00 Euro, riparametrati su base 100, da versare al Fondo Prevedi e Cooperlavoro, a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori iscritti al Fondo Prevedi e Cooperlavoro 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 e Cooperlavoro, il suddetto contributo comporta l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo.</p>
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	<p>Al fine di uniformare le prestazioni sanitarie su tutto il territorio nazionale, le parti concordano sulla 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.</p> <p>Il Fondo, che sarà paritetico, dovrà essere costituito in tempo utile al fine di predisporre tutti gli adempimenti necessari per la scadenza del 31 luglio prevista dalle disposizioni di legge e sarà operativo dall'1/1/2019, sulla base di quanto previsto nel Regolamento e Statuto che formano parte integrante del presente Accordo e che dovranno essere redatto entro la data prevista dalla normativa vigente.</p> <p>Le parti concordano che il Fondo sarà alimentato da un contributo 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ minimo;</li> <li>➤ contingenza;</li> <li>➤ edr;</li> <li>➤ its;</li> </ul> <p>da versarsi in Cassa Edile, con le seguenti decorrenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 0,35% dall'1/10/2018;</li> <li>➤ 0,60% complessivo (0,25% più 0,35%) dall'1/1/2019.</li> </ul> <p>Tutte le prestazioni sanitarie attualmente in essere nelle Casse Edili a livello territoriale si considereranno automaticamente decadute dall'1/1/2019.</p> <p>Per gli impiegati, la contribuzione 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>da versarsi dall'1/10/2018.</p>

	<p>Le imprese potranno, a loro discrezione, versare detta contribuzione afferente agli impiegati o tramite Casse Edili o direttamente al Fondo sanitario.</p> <p>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> <p>Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad uniformare le medesime aliquote negli altri contratti collettivi di settore. Laddove sorgessero criticità a livello territoriale nelle more dell'uniformazione, le Parti sociali nazionali, su richiesta del territorio, si incontreranno per gli opportuni approfondimenti.</p> <p>➤ CNCE - Comunicato 26/10/2018 - Applicazione accordo 18/7/2018</p> <p>In relazione ai numerosi quesiti pervenuti dalle Casse Edili in merito all'applicazione dell'accordo del 18 luglio u.s. la scrivente precisa, con il consenso delle parti sociali firmatarie del su citato CCNL, che:</p> <p>➤ nel confermare per il Fondo sanitario la decorrenza dall'1/10/2018 del contributo aggiuntivo dello 0,35% a carico del datore di lavoro e a favore degli operai su un minimo di 120 ore, sulle voci retributive indicate nel verbale di accordo del 18/7/2018; per il Fondo Prepensionamenti la decorrenza dall'1/10/2018 dell'aumento del relativo contributo pari allo 0,10%; per il Fondo incentivo all'occupazione, la decorrenza dall'1/10/2018 del contributo dello 0,10%;</p> <p>➤ vista la comunicazione con cui le parti sociali stesse informavano la Presidenza CNCE della convocazione presso uno studio notarile, comunemente individuato, per il giorno 15 novembre p.v. al fine di costituire il Fondo Sanitario Nazionale di cui agli allegati al CCNL del 18 luglio u.s.; ferma restando la decorrenza prevista dal CCNL, le Casse richiederanno dall'1/12/2018 i versamenti dei contributi relativi ai mesi di ottobre 2018 e novembre 2018, oltre che al mese di competenza, previsti dal citato accordo (Fondo sanitario, Fondo prepensionamenti, Fondo incentivo all'occupazione) a tutte le imprese iscritte.</p>
<b>CONGEDI</b>	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	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.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	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). 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.