



FederTerziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI EDILI E AFFINI

SCHEDE RIASSUNTIVE

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel. 06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
segreteria@federterziario.it
Info@pec.federterziario.it



Durata		<u>21.07.2022 – 20.07.2025</u>
Sfera di applicazione	di	Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro dipendente delle aziende, di qualsiasi natura e/o struttura giuridica, che, operano in materia di costruzioni edili (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero di materiali), manutenzione (ordinaria e straordinaria) e restauro di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metalliche, anche se realizzate in tutto o in parte con impiego di elementi prefabbricati (compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi prefabbricati). Nonché in materia di costruzioni idrauliche, movimento di terra, cave di prestito, costruzioni stradali e ferroviarie, ponti e viadotti, costruzioni sotterranee, costruzioni di linee e condotte, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari e tutte quelle attività, comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri, ecc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile. Per il dettaglio delle attività si rinvia all'alla sfera di applicazione del contratto.
Premio di produzione, premio annuo e premio fedeltà	di	Agli impiegati è corrisposto un premio di produzione territoriale mensile in cifra fissa nelle misure in atto alla stipula del presente contratto. Il premio di produzione per gli impiegati di 7° livello (categoria super) è uguale a quello localmente in atto per gli impiegati di 6° livello (1a categoria). Gli importi del premio di produzione previsti per ciascuna circoscrizione territoriale saranno incrementati secondo i criteri di cui al comma 4, Art. 13 del C.C.N.L.. Al fine di rendere omogenea l'incidenza dei costi contrattuali del lavoro per le imprese del settore, fino a determinazione delle Organizzazioni Territoriali a norma del presente articolo, è dovuto all'impiegato un importo suppletivo mensile di € 50,00 mensile per ogni livello retributivo. Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di 1 mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'Art. 50 del C.C.N.L.. Il premio annuo è erogato il 30 giugno di ogni anno. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni. All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di 20 anni, va corrisposto annualmente un premio di fedeltà pari di 1 mensilità degli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'Art. 50 del C.C.N.L.. Non si computano nei 20 anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili. Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di



Ente Bilaterale	assunzione in servizio dell'impiegato. L'impiegato che avendo già maturato il diritto al premio venga licenziato non per motivi disciplinari ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato all'epoca della maturazione del precedente premio. EBINEDIL, un Ente Paritetico territoriale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile. Gli Enti EBINEDIL territoriali promuovono e sviluppano azioni di informazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, organizzano lo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica, attuano interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute in favore dei lavoratori e delle aziende. Spetta agli Enti EBINEDIL territoriali esaminare i problemi segnalati dalla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.
Cassa Edile (CNEDIL)	È istituita tra Confindustria Edilizia, Federcepicostruzioni, FederTerziario, Confederazione italiana del terziario, dei servizi, del lavoro autonomo e della piccola impresa industriale, commerciale e artigiana, FINCO, Federazione Industrie Prodotti, Impianti, Servizi ed Opere Specialistiche per le Costruzioni e la Manutenzione e UGL, Unione Generale del Lavoro – Federazione delle costruzioni, CEUQ, Confederazione Europea di Unità dei Quadri, la CNEDIL, che rappresenta lo strumento per l'attuazione, per le materie di seguito descritte, dei contratti e accordi collettivi stipulati fra le Parti firmatarie, nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti. Gli obblighi di contribuzione e di versamento alla Cassa Edile stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili fra loro e pertanto non ne è ammesso il mancato o parziale adempimento. Le Associazioni nazionali, al fine di garantire la equiparazione degli oneri a carico di imprese e lavoratori sull'intero territorio nazionale, concordano circa la opportunità dell'adozione di un contributo unificato. Le Associazioni nazionali contraenti concorrono a determinare la misura del contributo, stabilita sulla base delle esigenze finanziarie della Cassa Edile definite dalle Associazioni nazionali di cui al primo comma, entro un massimo del 2,25%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 26 del C.C.N.L.. Il contributo può essere stabilito in misura superiore al 2,25% nel caso di specifiche esigenze finanziarie accertate dal C.d.A. della Cassa Edile. Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori.
Attività sindacale	Artt. Dal 108 al 110
Instaurazione del rapporto di lavoro	Artt. Dal 1 al 6 e dal 47 al 52



Periodo di prova

Operai. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto alla indennità sostitutiva.

Sono esenti dal periodo di prova gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni previste dalla qualifica del precedente rapporto di lavoro, purché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni. Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

Per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o autobetopompe e per i conduttori di macchine operatrici, qualora assunti nella categoria degli operai specializzati, l'assunzione può avvenire con un periodo di prova pari a 20 giorni di lavoro.

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

Impiegati. La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino a guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto espressamente disposto dal presente Contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

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 prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data d'inizio del periodo di prova stesso.

Durata

Operai (art. 3)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 25 giorni di lavoro per gli operai di quarto livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 15 giorni di lavoro per gli operai qualificati e a 5 giorni di lavoro per gli altri operai.

Per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o autobetopompe e per i conduttori di macchine operatrici, qualora assunti nella categoria degli operai specializzati, l'assunzione può avvenire con un periodo di prova pari a 20 giorni di lavoro.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto alla indennità sostitutiva.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni previste dalla qualifica del precedente rapporto di lavoro, purché quest'ultimo non sia stato



risolto da oltre 3 anni. Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

Impiegati (art. 48)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria super, a 5 mesi per gli impiegati di 6° livello (1a categoria), a 3 mesi per gli impiegati di 5° livello (2a categoria) e per gli assistenti tecnici di 4° livello, a 2 mesi per quelli di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino a guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto espressamente disposto dal presente Contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

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 prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data d'inizio del periodo di prova stesso.

Mansioni promiscue

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta.

Apprendistato

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, le parti stabiliscono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci 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.

Contratto di apprendistato

Le parti convengono che, in applicazione della normativa vigente, potranno essere assunti, con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di



	alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età. Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenendo conto dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale EBINEDIL a cui l'azienda, ove ne ravvisi la necessità e/o l'opportunità, potrà rivolgersi al fine di usufruire dell'assistenza in termini di redazione e di miglior adattamento del percorso formativo alle esigenze aziendali. Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente comma, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBINEDIL al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato
Periodo di prova	Nel contratto di apprendistato deve essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza alcun preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.
Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico	L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto, dalla disciplina del presente contratto, per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 % della prestazione a tempo pieno, ferme restando le ore di formazione e la durata della stessa. Salvo quanto previsto dai successivi commi in materia di apprendistato per le qualifica e diploma professionale e di apprendistato alta formazione e ricerca, i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti: - 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato; - 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. E' in ogni caso vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.
Malattia	Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente: a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;



Apprendistato professionalizzante

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente contratto ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Potranno essere assunti con tale tipologia di apprendistato soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, non potranno assumere apprendisti, qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia scaduto nei 36 mesi precedenti. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione, abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire e non può avere durata minima inferiore a mesi 6 e superiore a 3 anni, salvo per i profili professionali, caratterizzanti la figura di artigiano per i quali la durata massima può essere pari a 5 anni.

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L., deve risultare da atto scritto che deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno al mese e all'anno.

Nei casi in cui l'organizzazione del lavoro è organizzata in turni l'indicazione di cui al comma precedente può essere fatta anche tramite rinvio a turni programmati di lavoro su fasce orarie prestabilite.

Il rapporto a tempo parziale deve rispettare i principi di seguito elencati:

- a. volontarietà di entrambi le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- b. compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
- c. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte c/o da svolgere;



Lavoro supplementare lavoro straordinario

Clausole flessibili e clausole elastiche

d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni sindacali territoriali. In ogni caso il rifiuto del lavoratore a trasformare il proprio rapporto di lavoro da full-time e part-time o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro 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 elencate all'Art. 44 del C.C.N.L..

Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte della CNEDIL le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi precedenti ai contratti 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 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 primo grado per malattia o condizioni di inabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali.

Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 15 %, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 26 del C.C.N.L., che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile.

Per gli impiegati la maggiorazione del 15% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 dell'Art. 50 del C.C.N.L. ed il relativo compenso deve intendersi omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul TFR.

Per il personale impiegatizio, personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, personale operaio di 4° livello, personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché nei casi di trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati



Contratto a tempo determinato

problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di primo grado per malattia o condizioni di inabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero una variazione in aumento della sua durata (clausole elastiche).

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso, comunque, non inferiore a 2 giorni lavorativi.

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20 % calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 26 del C.C.N.L. e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 dell'Art. 50 del C.C.N.L.. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 25 % della normale prestazione a tempo parziale.

Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alle R.S.U. o in mancanza alle organizzazioni territoriali sindacali.

Art. 106

Lavoro a tempo determinato

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/15, così come modificato dalla L. 96/2018, il lavoro al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

L'apposizione del termine, nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 gg., è priva di effetto se non risulta da atto scritto una copia del quale va consegnata al lavoratore entro 5 gg. lavorativi dalla data di inizio della prestazione.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente, mentre successivamente devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/15 così come modificato dalla L. 96/18.

Ai sensi dell'art. 19 co. 1 b-bis, il contratto a tempo determinato può avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche per le seguenti specifiche condizioni, volte ad impattare positivamente anche sul tessuto sociale in un'ottica di impresa socialmente responsabile:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori del reddito di cittadinanza;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;



Contratto di somministrazione di lavoro

- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e che risiedano in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;
- assunzione di cittadini stranieri beneficiari di misure di protezione temporanea per le rilevanti esigenze umanitarie connesse agli eventi di cui alla dichiarazione dello stato di emergenza ai sensi dell'art. 20 e 20bis del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e s.m.i., in materia di ingresso, soggiorno ed assistenza;
- proroga dei termini di appalto.

Il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

La stessa informazione alle R.S.U. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dal sistema di concertazione e informazione del vigente C.C.N.L.. Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i 24 mesi

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente alle Associazioni datoriali aderenti, fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

1. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
2. esecuzione di un'opera e 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.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso al lavoro temporaneo è vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero 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 in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
5. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
6. costruzioni di pozzi a profondità superiori a m. 10;
7. lavori subacquei con respiratori;
8. lavori in cassoni ad aria compressa;
9. lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nelle ipotesi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano 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, il 30 % del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'impresa utilizzatrice alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula. Tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro temporaneo e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato della impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore, qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Dichiarazione a verbale.

Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento del lavoro temporaneo nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione e accantonamento



Classificazione del personale

nei confronti della CNEDIL e degli altri Organismi paritetici di settore. A carico delle agenzie di somministrazione e dei lavoratori è posta una quota unica nazionale la cui misura sarà definita dalle Associazioni nazionali costituenti la Cassa.

Art. 83

QUADRI

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, si conviene che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli inquadrati nel 7° livello, che oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA SUPER

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, nonché una specifica esperienza professionale, siano formalmente preposti dalla Direzione aziendale a ricoprire ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe, in alcuni settori o unità produttive di particolare rilevanza tecnica o amministrativa della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive, che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1ª categoria super.

IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto.

IMPIEGATI TECNICI DI 2ª CATEGORIA

Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori, provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre, ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.

Tecnico che provvede allo sviluppo in fase di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statistici e metrici relativi.

Disegnatore di concetto con responsabilità della interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni.

Analista impiegato che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico. Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni,



concorda con gli utenti i documenti di input e output; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche.

Capo impianto/venditore: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale, compresa la dosatura e la pesatura.

Operatore di centrale: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo attende al funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata e/o con più punti di carico. Svolge inoltre i compiti indicati per l'operatore di centrale di 4° livello comprese le operazioni di dosatura e pesatura.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2ª CATEGORIA

Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.

Impiegato che cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.

Contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi.

ASSISTENTE DI CANTIERE DEL RECUPERO

Impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare.

Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area di recupero.

ASSISTENTE TECNICO (GIÀ DI 3ª CATEGORIA)

È colui che, pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dell'assistente di 2ª categoria, compie tuttavia la propria opera in cantieri i cui lavori, per la loro caratteristica, richiedono soltanto generica preparazione professionale, o si limita a dare esecuzione alle direttive generali o particolari dei superiori, oppure presta la sua opera alle dipendenze di un assistente di categoria superiore.

PROGRAMMATORE

Impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica; predispone e controlla le complicazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

ADDETTO ALLA GRAFICA TECNICA

Impiegato che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per la elaborazione di schemi e studi predeterminati.

OPERATORE PER IL RECUPERO ARCHITETTONICO

Lavoratore che opera nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico. È in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica.

Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi



specialistici di formazione professionale.

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

Impiegato che, nell'ambito di strutture organizzative complesse, oltre i compiti dell'impiegato di 3° livello, esegue con autonomia e con l'apporto di particolare e comprovata competenza operazioni specifiche superiori a quelle del 3° livello e sotto la supervisione ed il coordinamento di impiegati appartenenti al 5° livello.

Progettista CAD che sulla base di indicazioni tecniche elabora progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (CAD) curandone i dettagli grafici ed esecutivi.

OPERAI DI QUARTO LIVELLO

Appartengono a tale categoria esclusivamente l'elenco degli operai di cui all'art. 83 del CCNL innanzi richiamato.

IMPIEGATI DI 3ª CATEGORIA

Appartengono alla terza categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

IMPIEGATI TECNICI DI 3ª CATEGORIA

Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico- amministrativa dei lavori, in via continuativa e con funzioni esecutive.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 3ª CATEGORIA

Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

Operatore - impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla da console i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.

OPERAI SPECIALIZZATI

Per gli operai specializzati si intendono quegli operai superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica.

Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, predisporre il lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati: carpentiere, muratore, camionista, pontatore, ferriaiolo, addetto, addetto al montaggio in opera, addetto alla tesatura, ecc.

IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento nelle categorie superiori.

OPERAI QUALIFICATI

Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione.



Orario normale settimanale e flessibilità

IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA PRIMO IMPIEGO

Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto anche presso diverse aziende, un biennio di servizio nella specifica mansione.

Resta inteso che l'anzianità utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione.

OPERAI COMUNI

Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti al lavoro o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni.

In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purché non siano operai qualificati.

L'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, resta salva la facoltà di sperimentare il tentativo di conciliazione tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale unitaria.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del Decreto Legislativo n. 66/2003. Per gli operai, gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, fatte salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'Art. 43 del C.C.N.L. in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno. Il prolungamento dell'orario ordinario di lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'Art. 21 del C.C.N.L..

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell' 8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 26 del C.C.N.L.. Resta salvo quanto previsto dall'Art. 11 del C.C.N.L. in materia di recuperi.

Per gli impiegati, il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'Art. 60 del C.C.N.L..

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8, dell'Art. 50 del C.C.N.L..

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'0 del



Riposo settimanale

C.C.N.L. e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'Art. 21 del C.C.N.L..

Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa.

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6.12.23 n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'0 del C.C.N.L..

In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli 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, non può superare le 48 ore settimanali medie annue.

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 26 del C.C.N.L., per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22:00 e le 6:00, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'Art. 22 del C.C.N.L..

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 euro giornaliero.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiania o di custodia.

Quando nel cantiere pernotti più di un operaio, il particolare compenso spetterà soltanto a colui cui sia stato richiesto per iscritto dall'impresa di pernottare in cantiere.

Si conferma che, in relazione alle attività svolte, gli autisti di autobetoniere rientrano nell'ambito di applicazione del presente articolo.

Qualora lo richiedano esigenze connesse ad opere di pubblica utilità, fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti e una più rapida esecuzione dei lavori, tra l'impresa e i lavoratori dipendenti potranno essere concordate forme flessibili di organizzazione degli orari di lavoro, anche a turni.

Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri.

L'operaio deve prestare la sua opera nei turni stabiliti; quando siano disposti turni periodici e/o nastri orari gli operai devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'Art. 26 del C.C.N.L., purché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la



Lavoro straordinario

percentuale di cui al punto 5 dell'Art. 21 del C.C.N.L..

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14.

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di seguito elencate, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 6 del C.C.N.L.. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli art. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

La richiesta dell'impresa deve essere effettuata con preavviso all'operaio di almeno 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili o occasionali.

Lavoro notturno

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22:00 alle ore 06:00

Lavoro domenicale

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'Art. 26 del C.C.N.L., purché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui al punto 5 dell'Art. 21 del C.C.N.L..

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.

Festività, festività sopresse e ferie

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche, i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale, le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno e le festività infrasettimanali di cui all'art. 19 del CCNL. Per le festività nazionali e per quelle previste nell'elenco di quelle infrasettimanali, il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio nella misura di otto ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'Art. 26 del C.C.N.L.. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia il trattamento economico per le festività è pari a 9,6 ore.

Il trattamento economico per le festività nazionali e per quelle previste nell'elenco di quelle infrasettimanali è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano



Permessi e congedi

con il sabato o la domenica.

Il trattamento economico per le festività di cui sopra deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.

Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di otto ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4) dell'Art. 26 del C.C.N.L..

Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione.

Per ogni anno di servizio consecutivo presso lo stesso datore di lavoro, gli **operai** hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui di cui alle lettere a), b) e c) dell'Allegato A del C.C.N.L., i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

L'**impiegato** ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di 1 ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato. Agli effetti di cui sopra si computano le ore di assenza per malattia e infortunio, debitamente certificate, nonché per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'Art. 50 del C.C.N.L..

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai punti dall'1 all'8 dell'Art. 50 del C.C.N.L. percepiti nel normale periodo di lavoro.

Missioni, trasferte e trasferimenti

Artt. 24-25 e artt. 62-65

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto, purché situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'Art. 43 del C.C.N.L., ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 26 del C.C.N.L., oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.



In caso di pernottamento fuori dal comune di residenza o di abituale dimora, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio e il vitto o, al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da comportare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per il mobilio.

Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta "una tantum" una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto regolarmente registrato, se dovute, per un massimo comunque di tre mesi.

Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio preavviso di 15 giorni.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Si considera lavoro fuori zona quello effettuato in un luogo compreso entro i 4 Km dal confine territoriale del Comune per il quale l'impiegato è stato assunto.

All'impiegato in servizio, inviato a svolgere la sua attività nei limiti di detta zona, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi in azienda in relazione al disagio ed al tempo impiegato per andare e tornare dal confine comunale ed il luogo di lavoro, sempreché l'impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e alloggio.

Qualora la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'impresa in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera a titolo forfettario.

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di viaggio (1^a classe per gli impiegati di prima super, prima e seconda categoria e gli impiegati di quarto livello, 2^a classe per gli impiegati di terza, quarta



Distacco

e quarta categoria primo impiego), vitto e di eventuale alloggio.

Art. 107

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile a un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla CNEDIL la posizione di lavoratori distaccati.

Trattamento economico

Allegato A – Allegato B

Elementi della retribuzione

VALORI MENSILI DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI OPERAI

Operai di produzione	1.1.2023	1.1.2024
Operaio di IV livello	1.316,50	1.386,50
Operaio specializzato	1.222,47	1.287,47
Operaio qualificato	1.100,22	1.158,72
Operaio comune	940,36	990,36

La retribuzione degli operai è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione mensile degli operai di produzione anche ai fini dei vari Istituti contrattuali si determina dividendo per 160 i minimi tabellari della classificazione. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma di legge e di contratto.

Tabella dei minimi di paga base oraria degli operai

Categorie	1.1.2023	1.1.2024
a) Operai di produzione		
Operaio di IV livello	7,61	8,01
Operaio specializzato	7,07	7,44
Operaio qualificato	6,36	6,70
Operaio comune	5,44	5,72
b) custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti	4,84	5,09
c) custodi, portinai, guardiani (con alloggio)	4,29	4,52

Il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è determinato mediante l'applicazione delle percentuali secondo la tabella allegata, calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualifiche da conseguire.



Scatti di anzianità

Livelli	1° se me str e	2° se me str e	3° se me str e	4° se me str e	5° se me str e	6° se me str e	7° se me str e	8° se me str e
2°	80 %	85 %	90 %	90 %				
3°	80 %	80 %	85 %	85 %	90 %			
Dal 4° al 7°	80 %	80 %	85 %	85 %	90 %	90 %		
Lav. artistiche	85 %	85 %	90 %	90 %	90 %	95 %	95 %	95 %

All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, la CNEDIL corrisponde nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente Regolamento (Allegato F).

L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestate, nonché le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione.

L'erogazione è effettuata dalla CNEDIL in occasione del 1° maggio.

La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla CNEDIL per il secondo anno del biennio di cui al comma 2), paragrafo 2):

settembre 2021

numero erogazioni percepite dal singolo operaio:	Operaio 4° livello	Operaio specializz ato	Operaio qualificat o	Operaio comune
1 ^a e 2 ^a e 3 ^a erogazione	0,1604	0,1490	0,1341	0,1146
4 ^a e 5 ^a erogazione	0,3369	0,3131	0,2817	0,2408
6 ^a erogazione	0,5054	0,4693	0,4225	0,3611
7 ^a erogazione	0,5294	0,4919	0,4425	0,3786
8 ^a e 9 ^a erogazione	0,7062	0,6557	0,5900	0,5045
10 ^a e successive erogazioni	0,8827	0,8196	0,7379	0,6304

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dal 1° ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla CNEDIL ore di cui al paragrafo 5) e che in



	un successivo biennio maturino il requisito di cui al paragrafo 2), prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione. La CNEDIL al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio abbia prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse Edili, su richiesta dello stesso, produce un attestato delle ore maturate presso queste ultime, affinché queste provvedano a liquidare l'importo della prestazione di lavoro di loro competenza. Sempre ai fini dell'accertamento del requisito, la CNEDIL riconosce le ore maturate presso altre Casse Edili comprovate da idonea certificazione prodotta dalle stesse.
Tredicesima	Art. 68 L'impresa deve corrispondere una 13a mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'Art. 50 del C.C.N.L.. Il pagamento di tale mensilità va normalmente effettuato non oltre il 20 dicembre. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.
Assistenza Sanitaria Integrativa	Vista la costituzione, con criteri di Rappresentanza paritetica, di un Fondo di assistenza sanitaria integrativa denominato PREVILAVORO ITALIA, che risponde ai requisiti previsti all'art. 12, comma 3, lett. f), legge 30 aprile 1969, n. 153 e successive modifiche ed integrazioni, le parti si riservano di verificare, in termini di economicità e di efficacia, l'adozione di una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L..
Sospensione del rapporto di lavoro	Artt. 10 -11
Risoluzione del rapporto di lavoro	Art. 34 e art. 78
Preavviso	Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane. Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia. Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non



Trattamento di fine rapporto

sia rintracciabile ovvero, appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto, non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza non giustificata, il datore di lavoro potrà avviare una procedura disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970, conclusa la quale potrà, procedere al licenziamento per giusta causa.

Operai (art. 39)

Il TFR è regolato dalla legge 20.5.82 n. 297. Per la rivalutazione del TFR valgono le norme di cui ai commi 4 e 5, art. 2120 c.c. - sub art. 1, legge n. 297/82.

A - Per l'anzianità maturata dall'1.6.82 al 30.6.83, la retribuzione valevole agli effetti del TFR è computata secondo il criterio indicato nel comma 2 del citato art. 2120 CC. Dall'1.7.83, con riferimento al sopracitato comma dell'art 2120 CC, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

1. minimo di paga base;
2. indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82;
3. elemento economico territoriale;
4. indennità territoriale di settore;
5. superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
6. trattamento economico di cui all'Art. 20 del C.C.N.L.;
7. percentuale per i riposi di cui all'0 del C.C.N.L.
8. utile di cottimo e concottimo;
9. indennità sostitutiva di mensa;
10. indennità di trasporto;
11. indennità per lavori speciali disagiati di cui all'Art. 22 del C.C.N.L., lett. b) e c);
12. indennità per lavori in alta montagna;
13. indennità di cantiere ferroviario di cui all'Art. 24 del C.C.N.L..

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR deve essere compresa ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2 e 3 della legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1.2.77 al 31.5.82.

Fino al 31.12.85 il TFR, in base all'art. 5, comma 4 della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3% e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92% e al 50,77%, rispettivamente per gli operai di cui alle lett. a) e b), art. 8, della retribuzione di ciascun anno computata ai sensi dei commi precedenti, divisa per 13,5.

Con decorrenza 1.1.87 il TFR è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del comma 2 della presente lett. A), divisa per 13,5.

B - Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, un'indennità pari a 11 ore della retribuzione costituita dagli elementi della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché dalla percentuale per gratifica natalizia con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dall'1.2.79.

L'indennità nella misura stabilita al comma 1 della presente lett. B) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dall'1.1.81.

L'indennità stabilita nella misura di cui al sopracitato 1° comma decorre dal 1° luglio 1979 per l'operaio in forza all'impresa alla data del 22 luglio 1979.



Per l'operaio assunto dopo il 22 luglio 1979 l'indennità di anzianità è aumentata di quattro ore mensili per ciascun mese di anzianità ininterrotta presso l'impresa maturata nel periodo tra la data di assunzione e il 31 ottobre 1979.

Impiegati (art. 77).

Per l'anzianità dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1980 l'indennità compete in misura pari a 7 ore della retribuzione per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20 maggio 1982, n. 297.

Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 del Codice civile sub art. 1 della legge n. 297.

A - Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 del Codice civile.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopra citato 2° comma dell'art. 2120 del Codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- elemento economico territoriale;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- 13^a mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità speciale di cui all'Art. 54 del C.C.N.L.;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori in galleria;
- indennità per lavori in alta montagna.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

B - Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'impiegato non in prova spetterà una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico, da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

Inoltre, all'impiegato proveniente dalla categoria operai spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1979, e di 23/30 per l'anzianità maturata dopo tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai punti. dall'1 al 18 dell'Art. 50 del C.C.N.L. computando, cioè, anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso



FederTerziario

Vigenza contrattuale

spese e della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 in poi.
Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 21 luglio 2022 al 20 luglio 2025 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 20.7.2022 o instaurati successivamente.

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
segreteria@federterziario.it
Info@pec.federterziario.it