

Rinnovo CCNL Edili Industria

In data 3 marzo 2022, tra ANCE, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL, è stato stipulato il Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 18 luglio 2018 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative, scaduto il 30 settembre 2020

DECORRENZA E DURATA

L'accordo decorre dal **1° marzo 2022** e scade il **30 giugno 2024**, sia per la parte economica che per quella normativa. Qualora non sia disdetto da una delle parti (con lettera raccomandata A.R.), almeno 6 mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate, il contratto si applica ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1° marzo 2022 o instaurati successivamente.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime per gli **operai** con qualifica del **1° livello** (operaio comune - parametro 100), con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a 92,00 euro, sia per il CCNL edilizia - aziende industriali che per il CCNL edilizia - aziende cooperative.

Tale somma viene erogata in 2 tranches:

- **52,00 euro** a partire dal **1° marzo 2022**;
- **40,00 euro** a partire dal **1° luglio 2023**.

Gli importi degli incrementi retributivi risultano i seguenti.

Edilizia - Aziende industriali

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		Totale
		1° marzo 2022	1° luglio 2023	
7Q	200	104	80	184
7	200	104	80	184
6	180	93,6	72	165,6
5	150	78	60	138
4	140	72,8	56	128,8
3	130	67,6	52	119,6
2	117	60,84	46,8	107,64
1	100	52	40	92



MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto dei suddetti incrementi, gli importi del minimo contrattuale mensile risultano i seguenti.

Edilizia - Aziende industriali

Livello	Minimi al	Minimi a partire dal	
	28-feb-22	1° marzo 2022	1° luglio 2023
7Q	1.790,71	1.894,71	1.974,71
7	1.790,71	1.894,71	1.974,71
6	1.611,63	1.705,23	1.777,23
5	1.343,02	1.421,02	1.481,02
4	1.253,51	1.326,31	1.382,31
3	1.163,96	1.231,56	1.283,56
2	1.047,57	1.108,41	1.155,21
1	895,36	947,36	987,36

PREMIO DI INGRESSO NEL SETTORE

Allo scopo di incentivare l'accesso nel settore da parte dei giovani, si conviene l'istituzione, a partire **dal 1° marzo 2022**, del c.d. "premio di ingresso nel settore", da riconoscersi, da parte del datore di lavoro, ai **giovani** inquadrati nella categoria degli **operai**, di età **inferiore a 29 anni**, in presenza delle seguenti condizioni:

- **primo accesso** nel settore;
- permanenza presso la **stessa impresa** per un periodo minimo di **12 mesi**.

Il suddetto premio, pari a **100,00 euro**,

- sarà corrisposto **una tantum**, al termine dei predetti 12 mesi,
- e **non avrà incidenza** sui singoli istituti retributivi legali e contrattuali, ivi compreso il TFR.

TRASFERTA REGIONALE

Fermo restando quanto già attuato nelle Regioni ai sensi dell'Accordo del 2 febbraio 2015 e fatte salve diverse regolamentazioni pattuite a livello regionale o che saranno determinate entro il 30 settembre 2022, nonché l'apposita disciplina in deroga della trasferta per gli specifici settori di cui all'art. 21 del CCNL, nelle **Regioni** in cui **non** sia stata data attuazione ad alcuna **disciplina** sulla **trasferta regionale**, tale istituto troverà applicazione, a partire **dal 1° ottobre 2022**, secondo le modalità stabilite con il presente Accordo di rinnovo.

Nello specifico, in carenza di disciplina regionale, anche nel caso di cantieri con durata superiore a 3 mesi, la trasferta regionale comporterà che l'impresa effettuerà tutti gli **adempimenti** per i propri lavoratori in trasferta presso la propria **Cassa Edile di provenienza**, per tutta la durata della trasferta stessa. Viene dato mandato alla CNCE di implementare il sistema informatico "CNCE_Edilconnct" per attuare quanto necessario per la corretta imputazione delle contribuzioni, sulla base sia di quanto definito nelle singole Regioni in materia di trasferta, sia di quanto stabilito con il presente rinnovo.



Si conviene che il **sistema informatico**

- registrerà il mantenimento dell'iscrizione presso la Cassa Edile di provenienza dei singoli operai nei primi 3 mesi, con imputazione alla stessa delle contribuzioni stabilite dal connesso contratto integrativo,
- e, dal terzo mese di trasferta, provvederà ad imputare automaticamente le contribuzioni alla Cassa Edile del luogo di destinazione, sulla base del contratto ivi applicato.

È fatta salva la possibilità per le parti sociali territoriali di pattuire a livello regionale una diversa regolamentazione della trasferta regionale anche successivamente al 30 settembre 2022.

Si precisa, altresì, che, in materia di Durc on line - DOL e sistema di verifica della congruità della manodopera, sono fatte salve le previsioni di legge e della contrattazione collettiva.

FONDO FNAPE

Con decorrenza **dal 1° aprile 2022** è prevista l'**istituzione** del Fondo **FNAPE** (Fondo nazionale per l'anzianità professionale edile): entro la data del **15 marzo 2022** le Parti concordano di approvare lo **Statuto** di tale Ente autonomo (con sede presso la CNCE), attraverso il quale individuare la governance del FNAPE, considerando il completamento dell'adesione da parte di tutte le Casse edili/Edilcasse.

Inoltre, nell'ottica di un percorso di **omogeneizzazione** a livello nazionale delle **aliquote Ape**, si stabilisce, **dal 1° ottobre 2022**, l'entrata in vigore automatica delle **nuove aliquote regionali**, che sono determinate, per ciascuna Regione, tenuto conto della media regionale delle attuali aliquote territoriali in essere, rapportata alla massa salari (secondo la seguente tabella), sulla base dei dati afferenti l'Ape 2021, che saranno aggiornati anno per anno.

Dette aliquote e quanto di seguito concordato saranno condivisi anche con le altre Organizzazioni datoriali partecipanti al FNAPE.

FNAPE - Aliquote regionali			
Regione	Aliquota	Regione	Aliquota
Valle d'Aosta	3,91%	Umbria	4,00%
Piemonte	3,86%	Lazio	3,45%
Liguria	3,93%	Abruzzo	3,58%
Lombardia	4,09%	Molise	3,04%
Trentino Alto Adige	4,55%	Campania	2,67%
Friuli Venezia Giulia	4,27%	Puglia	3,04%
Veneto	4,37%	Basilicata	2,85%
Emilia Romagna	3,87%	Calabria	2,53%
Toscana	3,80%	Sicilia	2,53%
Marche	3,65%	Sardegna	3,05%



Fatta salva l'attribuzione al FNAPE, per la sua gestione, dello 0,2% annuale del flusso contributivo in entrata, le Parti concordano fin d'ora che eventuali maggiori entrate contributive (comprehensive anche del contributo minimo), dovranno essere ridistribuite, annualmente e proporzionalmente, tenendo conto delle Regioni che contribuiscono al FNAPE in misura superiore al proprio fabbisogno, alle Casse di dette Regioni che abbiano, a loro volta, contribuito in tale misura superiore al proprio fabbisogno. Con il suddetto ristoro, le Casse dovranno rifondere automaticamente la parte del costo sostenuto per l'Ape, attraverso un meccanismo di compensazione alle imprese.

L'accordo prevede che il **contributo Ape** dovrà essere versato su un **minimo** di:

- **140 ore** a partire dal **1° ottobre 2022**;
- **150 ore** a partire dal **1° ottobre 2023**;
- **160 ore** a partire dal **1° ottobre 2024**.

Infine, viene condiviso che l'individuazione delle aliquote FNAPE sono di pertinenza delle parti sociali e che al FNAPE è demandato il monitoraggio annuale dell'andamento del medesimo, al fine di proporre alle parti sociali stesse i necessari correttivi delle aliquote, fermo restando l'equilibrio finanziario, al netto del contributo annuo dello 0,2%.

PERIODO DI PROVA

Operai

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova (risultante dalla lettera di assunzione) non superiore a:

- **30 giorni** di lavoro per gli operai di **4° livello**;
- **30 giorni** di lavoro per gli **operai specializzati**;
- **25 giorni** di lavoro per i **qualificati**;
- **15 giorni** di lavoro per gli **altri operai**.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva. L'accordo ribadisce che:

- sono **esenti** dal periodo di prova gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto 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 continuarlo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

Nell'ipotesi di **infortunio sul lavoro o di malattia professionale**, il periodo di prova resta **sospeso** sino alla ripresa del lavoro, purché la ripresa intervenga entro **30 giorni** dalla data di comunicazione della malattia professionale o dell'infortunio.



Impiegati

Viene previsto un periodo di prova (risultante dalla lettera di assunzione) non superiore a:

- **6 mesi** per gli impiegati di **1ª categoria super**, per gli impiegati di **1ª categoria**, per gli impiegati di **2ª categoria**;
- **3 mesi** per gli impiegati di **4º livello**, per quelli di **3ª categoria**, di **4ª categoria** e di **4ª categoria primo impiego**.

Viene confermato che:

- 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 alla guarigione clinica.
- 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 va 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 un anno abbia prestato **servizio** nella **stessa impresa** con le **stesse mansioni** per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato;
- nel caso in cui alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta scritta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Operai

Si ricorda che il **licenziamento** o le **dimissioni** (da comunicarsi per iscritto, nel rispetto della normativa vigente), non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, viste le particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in:

- **7 giorni** lavorativi, per gli operai con **anzianità** ininterrotta **fino a 3 anni**;
- **10 giorni** lavorativi, per gli operai con **anzianità** ininterrotta di **oltre 3 anni**.

In mancanza di preavviso, il recedente deve versare all'altra parte un'indennità (art. 2118 c.c.) 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.



Impiegati

Le Parti hanno definito i termini del licenziamento e delle dimissioni (da comunicarsi in forma scritta, nel rispetto della normativa vigente).

L'impiegato **già in servizio** alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

Il preavviso è stabilito nei seguenti termini.

Categoria	Anzianità di servizio		
	Non superati i 5 anni	Superati i 5 anni ma non i 10 anni	Superati i 10 anni
1 ^a Super, 1 ^a	2 mesi	3 mesi	4 mesi
2 ^a , 4 ^o livello	1 mese e mezzo	2 mesi	3 mesi
3 ^a , 4 ^a	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi
4 ^a 1 ^o impiego	1 mese	-	-

I suddetti termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese, considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra l'effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese. Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo a quello di ricevimento dell'atto contenente le dimissioni o il licenziamento.

Nell'ipotesi di **dimissioni** i suddetti termini sono fissati nelle seguenti misure.

Categoria	Anzianità di servizio		
	Non superati i 5 anni	Superati i 5 anni ma non i 10 anni	Superati i 10 anni
1 ^a Super, 1 ^a	1 mese	2 mesi	3 mesi
2 ^a , 4 ^o livello	1 mese	1 mese	2 mesi
3 ^a , 4 ^a	15 giorni	1 mese	1 mese
4 ^a 1 ^o impiego	15 giorni	-	-

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 c.c.

L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato. La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei **permessi** per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.



CONTRATTO A TERMINE

La disciplina di tale fattispecie contrattuale è definita in conformità alle previsioni del D.Lgs n. 81/2015 (artt. 19 - 29), come modificato dal DL n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018, e s.m.i.

Causali giustificative

In attuazione della possibilità dell'introduzione di ulteriori causali giustificative per **specifiche esigenze** da parte della **contrattazione collettiva** (art. 19, comma 1, lettera b-bis del D.Lgs n. 81/2015), si conviene sulla possibilità di apposizione al contratto a tempo determinato di una **durata superiore a 12 mesi** (comunque non eccedente i 24 mesi), da parte delle imprese edili in possesso dei requisiti per l'accesso ai benefici ex art. 29 della Legge n. 341/1995, anche per le seguenti **condizioni**:

- avvio di un nuovo cantiere;
- avvio di una specifica fase lavorativa, non programmata, nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Nel rispetto delle previsioni di legge (art. 19, comma 1.1 del D.Lgs n. 81/2015), il contratto a tempo determinato con durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, potrà essere stipulato, per le suddette specifiche condizioni, fino al **30 settembre 2022** (fatte salve eventuali modifiche alla norma).

Proroghe/rinnovi

Trovano applicazione le previsioni di cui all'articolo 21 del D.Lgs n. 81/2015.

Diritto di precedenza

Viene riconosciuto (ex art. 24 del D.Lgs n. 81/2015) il diritto di precedenza (da formularsi per iscritto) nelle assunzioni a **tempo indeterminato** effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine, ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più dei suddetti contratti a termine presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 24 mesi più i 12 previsti dall'eventuale applicazione della c.d. deroga assistita (art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015).

PROTOCOLLO FORMAZIONE E SICUREZZA

Formazione

In tema di attività formative, è prevista, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, la definizione, da parte di **Formedil** (Ente Unificato Nazionale formazione e sicurezza) di concerto con le Parti sociali, di un **Catalogo Formativo Nazionale** (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, bio edilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione, ecc.



Unitamente alla predisposizione del CFN, tutte le Scuole Edili/Enti unificati territoriali dovranno obbligatoriamente adeguare l'**offerta formativa istituzionale**, anch'essa prevista nel suddetto CFN, entro il **30 settembre 2022** ed in piena sinergia con gli enti formativi regionali di settore.

A decorrere dal **1° ottobre 2022** e, comunque, previa definizione del Regolamento, viene stabilita una specifica **aliquota contributiva**, pari allo **0,20%** destinata al "Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" istituito presso la locale Cassa Edile/Edilcassa.

Tale aliquota sarà destinata esclusivamente al finanziamento della **formazione professionalizzante** prevista dal CFN ed alla premialità per le imprese che ne fruiscono, nonché alla **premierità**

- per le imprese che **denuncino** in Cassa Edile **operai** inquadrati al **primo livello, in forza da oltre 18 mesi**,
- **pari o inferiore ad un terzo del totale** dei dipendenti in organico (le imprese fino a 3 operai dipendenti potranno accedere alla premialità in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello).

Le modalità operative del predetto Fondo saranno definite con il suddetto **Regolamento** stabilito dalle Parti Sociali nazionali **entro 2 mesi** dalla sottoscrizione del presente CCNL.

I **corsi** di formazione inclusi nel CFN, ivi compresa la formazione istituzionale, sono gratuiti per le imprese regolari iscritte al **sistema bilaterale edile**. Per le medesime imprese sono, altresì, gratuiti i corsi per la formazione dei preposti e dei datori di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro.

I corsi di formazione professionalizzante non obbligatori per legge, svolti presso il sistema bilaterale edile, potranno essere effettuati anche nella giornata del sabato e le imprese saranno esonerate dal relativo versamento in Cassa Edile, nonché dal pagamento dello straordinario, fatto salvo il riconoscimento della **normale retribuzione**.

A partire dal **1° ottobre 2022**, la **contribuzione** destinata all'**Ente territoriale formazione e sicurezza**, sarà pari all'**1%**, di cui:

- **0,50%** destinato alla **formazione** e
- **0,50%** alla **sicurezza** sul lavoro.

Con riferimento ai territori nei quali il suddetto contributo sia inferiore all'aliquota dell'1% e nei quali, comunque, vi sia erogazione gratuita di corsi di formazione da parte del predetto Ente, ferma restando l'aliquota dell'1%, dal 1° ottobre 2022 le eventuali riserve generate dall'aumento del contributo andranno impiegate per l'incremento della formazione e delle premialità, secondo le modalità da definirsi con il Regolamento nazionale.

Si stabilisce l'attivazione delle Parti affinché Fondimpresa e Foncoop adottino idonee linee di finanziamento progettuali rivolte alle imprese edili iscritte al sistema bilaterale, in relazione al CFN.



Inoltre, l'intesa prevede a favore degli **operai** che, su indicazione datoriale, frequentino **con esito favorevole** almeno un **corso di formazione professionalizzante** presso gli enti di settore, **l'assegnazione**:

- **all'operaio comune**, con almeno una **anzianità** certificata di **36 mesi** presso il sistema delle Casse edili, di cui almeno 12 mesi con il medesimo datore di lavoro, dell'inquadramento di **operaio qualificato**;
- agli **operai** già inquadrati nel **livello qualificato**, che vantino una **anzianità** presso il sistema Casse edili di almeno **48 mesi**, di cui 12 mesi con il medesimo datore, dell'inquadramento di **operaio specializzato**.

Tutti i suddetti passaggi avverranno entro 60 giorni dal recepimento degli attestati.

Si evidenzia, altresì, che nel caso di **nuove assunzioni**, gli **operai qualificati e specializzati**, con **anzianità di 48 mesi** presso il sistema delle Casse edili, in possesso di **attestati formativi**, rilasciati dal sistema bilaterale edile, che certifichino le specifiche competenze professionali, **non** potranno essere inquadrati come **operai comuni**.

Salute e sicurezza

Si prevede la creazione di **un'anagrafe** di categoria aggiornata degli **RLS** eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all'ente unico formazione e sicurezza territoriale (CPT dove ancora presenti) di riferimento.

Viene condivisa la necessità di garantire, tramite l'attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la **formazione obbligatoria** gratuita delle **16 ore** anche per gli **impiegati tecnici** che entrano per la prima volta in cantiere.

Per una maggiore sicurezza dei lavoratori, **l'aggiornamento** della **formazione** dei lavoratori, pari a **6 ore**, andrà effettuato **ogni 3 anni**. Tale periodicità triennale va applicata a partire dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata della suddetta disposizione.

Le Parti hanno concordato l'istituzione, presso il Formedil, di una **Commissione** nazionale che, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del contratto, provvede alla redazione del regolamento operativo in tema di **sorveglianza sanitaria**.

Il progetto nazionale straordinario di rilancio della sorveglianza, della durata di 3 anni, vedrà anche il coinvolgimento degli Enti unificati territoriali (CPT ove non unificati) e sarà compartecipato in maniera paritetica, per la sostenibilità dei suoi obiettivi, da CNCE, FORMEDIL e SANEDIL.

L'operatività del progetto vedrà il supporto degli Enti nazionali del settore nella misura di 3/4 delle risorse necessarie al suo sviluppo, mentre 1/4 delle risorse necessarie sarà messa a disposizione da parte degli Enti territoriali.

Viene dato mandato alla CNCE di definire, entro 3 mesi dalla firma del presente contratto, la Carta d'Identità Professionale Edile (**CIPE**), rilasciata dalle Casse edili/Edilcasse, la cui gestione sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali del settore e che comunque dovrà contenere tutti i **dati** relativi ai **corsi formativi effettuati** presso il sistema bilaterale edile e le **scadenze** relative alla **sorveglianza sanitaria**.



GRANDI OPERE

Per le opere pubbliche di grandi dimensioni di importo non inferiore a 50 milioni di euro, che rientrino nella programmazione strategica nazionale o europea, è introdotta una **procedura di concertazione** preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate ad esse aderenti e le imprese aggiudicatrici dell'appalto.

L'eventuale **accordo** impegna le parti firmatarie e attiene, in particolar modo laddove le opere insistano su più Province o Regioni, i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli organismi paritetici di settore, la sicurezza del lavoro, gli orari di lavoro, la disciplina applicabile per quanto attiene il livello territoriale di contrattazione, e per tali materie è **sostitutivo** della **contrattazione integrativa territoriale** stipulata per le circoscrizioni su cui incide il lavoro.

Di conseguenza, le Parti convengono che, al fine di favorire la massima celerità nella realizzazione delle opere, la piena sicurezza per i lavoratori interessati e al contempo la massima occupazione possibile, nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL, ove le caratteristiche progettuali ed i regimi di produzione ne determinino la necessità, l'organizzazione del lavoro, da definirsi nell'ambito del suddetto accordo, sia disposta in base a **regimi di orario a squadre definite** in termini di organici e mansioni, operanti su turni di lavoro alternati, avvicendati, notturni, festivi e, laddove previsto, a ciclo continuo mediante l'attività minima di quattro squadre operanti su **turni avvicendati** per un massimo di **8 ore a turno**, sette giorni su sette, con applicazione delle previste relative condizioni normative e retributive previste dalla contrattazione nazionale e territoriale.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Tra le materie demandate alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti, specificamente individuate e con validità triennale, rientra anche la determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori per i quali il datore richieda per iscritto di essere reperibili, anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa. L'obbligo in capo ai lavoratori medesimi di garantire la predetta reperibilità è dovuto secondo le modalità ed i limiti di legge ed in base alle eventuali disposizioni previste dalla contrattazione integrativa.

Questo documento è disponibile sul sito
www.studioscl.it.

Come di consueto, SCL è a vostra disposizione per
qualsiasi approfondimento in materia.