

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 29 marzo 2022

Contratto Collettivo Nazionale Edilizia – Aziende Industriali – Accordo di rinnovo del 3 marzo 2022

Il 3 marzo 2022 ANCE, LEGACOOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, FENEAL - UIL, FILCA – CISL e FILLEA – CGIL hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili e affini e delle Cooperative, scaduto il 30 settembre 2020.

Di seguito, segnaliamo le novità più rilevanti relative all'accordo di rinnovo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. AUMENTI RETRIBUTIVI E NUOVI MINIMI;
3. ISTANZE DEL SETTORE E DICHIARAZIONE A VERBALE;
4. PROTOCOLLO FORMAZIONE E SICUREZZA;
5. SFERA DI APPLICAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI;
6. PREMIO DI INGRESSO NEL SETTORE;
7. TRASFERTA REGIONALE;
8. ISTITUZIONE DEL FNAPE;
9. NORMA PER RISERVE;
10. PERIODO DI PROVA – OPERAI E IMPIEGATI;
11. ACCORDI LOCALI – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ;
12. PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI – OPERAI E IMPIEGATI;
13. CONTRATTO A TERMINE;
14. CONCERTAZIONE PER LE GRANDI OPERE;

1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto decorre dal 1° marzo 2022 e scadrà il 30 giugno 2024, sia per la parte normativa sia per quella economica. Qualora non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata r/r almeno 6 mesi prima della scadenza, il CCNL si intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

2. AUMENTI RETRIBUTIVI E NUOVI MINIMI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime per complessivi 92,00 euro per gli operai di I livello, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali.

Tale importo sarà erogato in 2 tranches:

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

Per effetto dei suddetti aumenti, i nuovi minimi tabellari assumeranno i valori di seguenti indicati (in euro):

Livello	Par.	Nuovi minimi a partire dal	
		1° marzo 2022	1° luglio 2023
VII – Q	200	1.894,71	1.974,71
VI	180	1.705,23	1.777,23
V	150	1.421,02	1.481,02
IV	140	1.326,31	1.382,31
III	130	1.231,56	1.283,56
II	117	1.108,41	1.155,21
I	100	947,36	987,36

3. ISTANZE DEL SETTORE E DICHIARAZIONE A VERBALE

Con il rinnovo in commento le Parti hanno sottoscritto un apposito accordo con cui concordano di intervenire con urgenza presso gli organi competenti al fine, per quando riguarda la materia di nostra competenza, di:

- definire, con un'apposita norma di legge, un regime strutturale di detassazione e decontribuzione totale della retribuzione delle ore di formazione professionale e per la sicurezza sul lavoro;
- destinare al sistema bilaterale il contributo dello 0,30%, versato dalle imprese edili all'INPS e non destinato a Fondimpresa, al fine di sostenere finanziariamente il sistema bilaterale dell'edilizia;
- prevedere l'emanazione di bandi specifici raccolti agli Enti formativi bilaterali di settore;
- ridurre l'aliquota CIGO per gli operai edili, attualmente prevista nella misura del 4,70%, al fine di riallinearla alle aliquote del settore industria, in considerazione dei notevoli avanzi di gestione maturati nel corso degli anni per il settore edile tra le entrate contributive per cassa integrazione ordinaria e le uscite per i relativi trattamenti;
- ripristinare e rendere strutturale, con riferimento ai premi INAIL, l'agevolazione contributiva specificamente prevista per il settore, consistente nella riduzione annuale in misura pari all'11,50%.

4. PROTOCOLLO FORMAZIONE E SICUREZZA

FORMAZIONE

In tema di formazione, con l'accordo in commento le Parti hanno previsto, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, di definire 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 a FORMEDIL (Ente Unificato Nazionale formazione e sicurezza).

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 partire dal 1° ottobre 2022 e, comunque, previa definizione del Regolamento, le Parti hanno stabilito 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 e alla premialità per le imprese che ne fruiscono, nonché alla premialità per le imprese che denuncino in Cassa Edile operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, pari o inferiore a 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 suddetto Fondo saranno definite con il Regolamento stabilito dalle Parti Sociali nazionali entro 2 mesi dalla sottoscrizione del 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, fermo restando il riconoscimento della normale retribuzione.

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.

Per i territori ove il suddetto contributo sia inferiore all'aliquota dell'1% e nei quali, comunque, l'Ente eroghi gratuitamente i corsi di formazione, ferma restando l'aliquota dell'1%, dal 1° ottobre 2022 le eventuali riserve generate dall'aumento del contributo saranno utilizzate per incrementare la formazione e le premialità, secondo le modalità da definirsi con il Regolamento nazionale.

Da ultimo, le Parti hanno stabilito che agli operai che, su indicazione datoriale, frequentino con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante presso gli enti di settore, sarà assegnato:

- 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, l'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, l'inquadramento di operaio specializzato.

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

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.

BORSA LAVORO

Con l'accordo in commento, le parti hanno ribadito l'importanza e la funzione strategica della borsa lavoro edile nazionale (blen.it) hanno conferito mandato al FORMEDIL di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, Anche prevedendo modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte del Scuole Edili / Enti Unificati. Sul punto, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, le Parti definiranno specifiche linee guida.

SALUTE E SICUREZZA

Con l'accordo, le Parti hanno condiviso 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, della durata di 6 ore, dovrà essere effettuato ogni 3 anni. Tale periodicità triennale sarà applicata a decorrere dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata della predetta disposizione.

FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

Le Parti hanno previsto 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.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Le Parti, in un'ottica di rafforzamento della prevenzione delle malattie e degli infortuni sul lavoro, hanno pattuito l'istituzione, presso il FORMEDIL, di una Commissione nazionale che, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del contratto, provveda alla redazione del regolamento operativo in tema di sorveglianza sanitaria.

Tale progetto, 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 $\frac{3}{4}$ delle risorse necessarie al suo sviluppo, mentre $\frac{1}{4}$ delle risorse necessarie sarà messa a disposizione da parte degli Enti territoriali.

CARTA DI IDENTITÀ PROFESSIONALE EDILE (CIPE)

Le Parti hanno convenuto di dare mandato alla CNCE per definire, entro tre mesi dalla firma del CCNL, la Carta d'Identità Professionale Edile (CIPE), rilasciata dalle Casse edili / Edilcasse, la cui gestione sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali del settore.

5. SFERA DI APPLICAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Le Parti hanno inteso di demandare alla Commissione paritetica "Classificazione dei lavoratori" la revisione finale dell'art. 77 del CCNL, nonché della premessa al contratto. I lavori dovranno terminare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale e saranno, pertanto, parte integrante dello stesso.

6. PREMIO DI INGRESSO NEL SETTORE

Al fine di incentivare l'accesso nel settore da parte dei giovani, le Parti hanno convenuto l'istituzione del c.d. "premio di ingresso nel settore" con decorrenza 1° marzo 2022.

Il premio sarà riconosciuto dal 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 premio, pari a 100,00 euro, sarà corrisposto *una tantum* al termine dei 12 mesi e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi legali e contrattuali, compreso il TFR.

7. TRASFERTA REGIONALE

Fatto salvo quanto già attuato nelle Regioni ai sensi dell'Accordo del 2 febbraio 2015 e le 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 dall'accordo di rinnovo in commento.

In caso di carenza della disciplina regionale, anche nell'ipotesi 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.

Le Parti hanno dato mandato alla

Viene dato mandato alla CNCE di implementare il sistema informatico "CNCE_Edilconnect" 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 rinnovo con commento.

Nello specifico, 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; dal terzo mese di trasferta, il sistema provvederà a imputare automaticamente le contribuzioni alla Cassa Edile del luogo di destinazione sulla base del contratto ivi applicato.

Le parti sociali territoriali possono pattuire a livello locale una diversa regolamentazione della trasferta regionale anche successivamente al 30 settembre 2022.

In materia di Durc on line e sistema di verifica della congruità della manodopera, è fatto salvo quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

8. ISTITUZIONE DEL FNAPE

L'accordo in commento ha introdotto, con decorrenza 1° aprile 2022 l'istituzione del Fondo FNAPE (Fondo nazionale per l'anzianità professionale edile). Entro il 15 marzo 2022 le Parti concordano di approvare lo Statuto di tale Ente (con sede presso la CNCE) e di individuare la *governance* del FNAPE, tenendo conto del completamento dell'adesione da parte di tutte le Casse edili / Edilcasse.

Inoltre, con lo scopo di omogeneizzare a livello nazionale le aliquote Ape, le Parti hanno stabilito che dal 1° ottobre 2022 entreranno in vigore automaticamente le nuove aliquote regionali, determinate, per ciascuna Regione, tenendo conto della media regionale delle attuali aliquote territoriali in essere, rapportata alla massa salari sulla base dei dati afferenti all'Ape 2021, che saranno aggiornati anno per anno.

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 %

Ferma restando 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, comprensive 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 tale ristoro, le Casse dovranno rifondere automaticamente la parte del costo sostenuto per l'Ape, attraverso un meccanismo di compensazione alle imprese.

L'accordo in commento, inoltre, prevede che il contributo Ape dovrà essere versato su un minimo di 140 ore a partire dal 1° ottobre 2022, di 150 ore dal 1° ottobre 2023 e di 160 ore dal 1° ottobre 2024.

Da ultimo, le Parti hanno inteso 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 stesse i necessari correttivi delle aliquote, fermo restando l'equilibrio finanziario, al netto del contributo annuo dello 0,2%.

9. NORMA PER RISERVE

In merito agli importi per gratifica, ferie e altri istituti non riscossi dai lavoratori e agli importi per rimborso malattia e infortunio e agli altri istituti non riscossi dalle imprese, con l'accordo in commento le Parti hanno convenuto che trascorsi 5 anni (e previa dimostrazione di ciascun tentativo di accredito e/o comunicazione in merito, effettuati annualmente dalla Cassa edile rispettivamente al lavoratore e all'impresa beneficiari, ancorché con esito negativo), le relative somme debbano essere utilizzate nel limite del 70%, rispettivamente per prestazioni a favore degli operai e per premialità a favore delle imprese iscritti alla relativa Cassa, con modalità che saranno individuate dalle parti sociali territoriali. Il restante 30% delle predette somme, invece, resta accantonato al fine di poter liquidare gli importi spettanti ai singoli beneficiari, nel caso di eventuale successiva richiesta presentata rispettivamente dai lavoratori o loro aventi diritto e dalle imprese.

10. PERIODO DI PROVA – OPERAI E IMPIEGATI

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

Inoltre, 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, a patto che quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni.

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.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla ripresa dell'attività lavorativa, purché la ripresa intervenga entro 30 giorni dalla data di comunicazione della malattia professionale o dell'infortunio.

A ogni modo, il periodo di prova sarà considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

IMPIEGATI

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

- 6 mesi per gli impiegati di prima categoria super, prima categoria e seconda categoria;
- 3 mesi per gli impiegati di IV livello, di terza categoria, di quarta categoria e di quarta categoria primo impiego.

Non è possibile protrarre o rinnovare il periodo di prova. Inoltre, tale periodo è sospeso in caso di malattia 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. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità; in caso di risoluzione del rapporto da parte dell'impresa, l'azienda dovrà corrispondere 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 abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto in epoca precedente di non oltre un anno è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Da ultimo, qualora 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.

11. ACCORDI LOCALI – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Con l'accordo in oggetto le Parti sociali hanno inteso demandare alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti, specificamente individuate e con validità triennale, 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 e i limiti di legge ed in base alle eventuali disposizioni previste dalla contrattazione integrativa.

12. PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI – OPERAI E IMPIEGATI

OPERAI

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dall'operaio che abbia che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle 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 è tenuto a versare all'altra parte un'indennità calcolata ai sensi dell'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

In caso di licenziamento, i termini del preavviso sono i seguenti:

- a) per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:
 - 2 mesi per la prima categoria super e la prima categoria;
 - 1 mese e mezzo per la seconda categoria e il IV livello;
 - 1 mese per la terza, quarta e quarta categoria I° impiego;
- b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio ma non i 10 anni:
 - 3 mesi per la prima categoria super e la prima categoria;
 - 2 mesi per la seconda categoria e il IV livello;
 - 1 mese e mezzo per la terza e quarta categoria;
- c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
 - 4 mesi per la prima categoria super e la prima categoria;
 - 3 mesi per la seconda categoria e il IV livello;
 - 2 mesi per la terza e quarta categoria.

In caso di dimissioni, i termini del preavviso sono i seguenti:

- a) per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:
 - 1 mese per la prima categoria super e la prima categoria;
 - 1 mese per la seconda categoria e il IV livello;
 - 15 giorni per la terza, quarta e quarta categoria I° impiego;
- b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio ma non i 10 anni:
 - 2 mesi per la prima categoria super e la prima categoria;
 - 1 mese per la seconda categoria e il IV livello;
 - 1 mese per la terza e quarta categoria;
- c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
 - 3 mesi per la prima categoria super e la prima categoria;
 - 2 mesi per la seconda categoria e il IV livello;
 - 1 mese per la terza e quarta categoria.

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.

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 relazione alle proprie esigenze.

L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del rinnovo in commento 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.

13. CONTRATTO A TERMINE

La disciplina del contratto a tempo determinato è definita in conformità alle previsioni del D.Lgs. n. 81 del 2015 e successive modifiche.

Al contratto a termine potrà essere apposta una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, da parte delle imprese edili in possesso dei requisiti per l'accesso ai benefici *ex art.* 29 della L. n. 341 del 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.

Il contratto a tempo determinato con durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, potrà essere stipulato per le predette condizioni fino al 30 settembre 2022, fatte salve eventuali modifiche alla norma).

Da ultimo, le parti hanno stabilito che è riconosciuto il diritto di precedenza 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 dell'art. 19, terzo comma, del D.Lgs. n. 81 del 2015.

14. CONCERTAZIONE PER LE GRANDI OPERE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che per le opere pubbliche di grandi dimensioni di importo non inferiore a 50 milioni di euro, che rientrino nella programmazione strategica nazionale o europea, di introdurre una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate a 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 al livello territoriale di contrattazione, e per tali materie è sostitutivo della contrattazione integrativa territoriale stipulata per le circoscrizioni su cui incide il lavoro.

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 predetto 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 4 squadre operanti su turni avvicendati per un massimo di 8 ore a turno, 7 giorni su 7, con applicazione delle previste relative condizioni normative e retributive.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti
(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)