Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

IPSOA

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2017
28

Anno XXXIV, 15 luglio 2017, n. 28 - Direzione e Redazione: Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (Mi)
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

NUOVI TEMPI E MODALITÀ
Il lavoro agile dopo la riforma

LA FINE DELLA MOBILITÀ
Il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali

VIGILANZA UE
Forme pensionistiche occupazionali: avviati i nuovi stress test

MANOVRA FISCALE
Lavoro accessorio: quale futuro

PERCORSI DI LUGLIO-AGOSTO

EDILIZIA
D. Cerioli e F. Pappalardo

Settore edile
Definizione, procedure adempimenti

Cassa edile
Funzionamento, prestazioni, trasferta

IN QUESTO NUMERO

Retribuzione
Busta paga dell'operaio edile

Cig
Procedura della Cig in edilizia

Malattia
Procedure, regime, adempimenti

Infortunio
Procedure, regime, adempimenti

002167089

ON-LINE
www.edicolaprofessionale.com

Wolters Kluwer

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Smetti di guardarti intorno.

Y13ETCL NoRisk
www.fare.it

No Risk Visure

L'unico portale italiano di business information per sapere tutto e subito.

- **NoRisk Visure** offre a commercialisti, avvocati e aziende informazioni ufficiali e sicure su soggetti italiani e internazionali.
- **Un unico accesso** per visure camerali e immobiliari, protesti, falliti e pregiudizievoli di conservatoria, bilanci, dossier, rintraccio e investigativi, rapporti informativi italiani e esteri.
- **L'unico portale** con una grafica che si adatta a Pc, tablet e smartphone.
- **NoRisk Visure** è garantito dall'affidabilità di Wolters Kluwer e dei migliori provider di business information.

POWERED BY
Cerved | IC InfoCamere | RIBES

Scopri di più su www.noriskvisure.it

Wolters Kluwer

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sommario

Percorsi

Edilizia

Busta paga edile: elementi fissi, variabili e differiti
Dimitri Cerioli e Fabio Pappalardo **1721**

Approfondimenti

Il lavoro agile dopo la riforma
Roberto Camera e Eufranio Massi **1727**

Autonomi: maternità, malattia e infortunio
Enrico Barraco, Luciana D'Andretta e Stefano Iacobucci **1735**

Il nuovo assetto degli ammortizzatori sociali
Edgardo Ratti e Riccardo Maraga **1738**

Il futuro del lavoro accessorio in Italia
Jacopo Ierussi **1749**

Cooperative agricole e della piccola pesca
Giovanni Di Corrado **1754**

La figura dell'assicurante nel rapporto assicurativo Inail
Ernesto Murolo **1758**

Incentivi per il lavoro e la formazione
Alberto Giordano **1764**

Fondi pensione

Forme pensionistiche occupazionali: avviati i nuovi stress test
Giuseppe Rocco **1772**

Nei numeri di luglio-agosto

Edilizia

di Dimitri Cerioli e Fabio Pappalardo

n. 26 1° luglio 2017	***Settore edile*** Definizione, procedure adempimenti
n. 27 8 luglio 2017	***Cassa edile*** Funzionamento, prestazioni, trasferta
n. 28 15 luglio 2017	***Retribuzione*** Busta paga dell'operaio edile
n. 29 22 luglio 2017	***Cig*** Procedura della Cig in edilizia
n. 30 29 luglio 2017	***Malattia*** Procedure, regime, adempimenti
n. 31 5 agosto 2017	***Infortunio*** Procedure, regime, adempimenti

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sommario

Giurisprudenza

Rassegna della Cassazione penale (a cura di Raffaele Guariniello)

Infortunio sul lavoro e costituzione di parte civile del sindacato
Cass. pen. sez. quarta n. 27295 del 31 maggio 2017 **1776**

Obblighi del datore di lavoro committente e necessità di un appalto
Cass. pen. sez. quarta n. 27306 del 31 maggio 2017 **1776**

Indebita riscossione di ratei pensionistici
Cass. pen. sez. seconda n. 27983 del 31 maggio 2017 **1779**

Assolto l'Rspp che indica il rischio nel Dvr
Cass. pen. sez. quarta n. 27516 del 1° giugno 2017 **1779**

Esercizio abusivo della professione di consulente del lavoro
Cass. pen. sez. sesta n. 30827 del 21 giugno 2017 **1780**

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE, GESTIONE DEL PERSONALE, RELAZIONI INDUSTRIALI E CONSULENZA DEL LAVORO

REDAZIONE
Per informazioni in merito a contributi, articoli ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
IPSOA Redazione
Casella Postale 12055 - 20110 Milano
telefono 02.82476.550
telefax 02.82476.436

AMMINISTRAZIONE
Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:
IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 – 20120 Milano
telefono 02.824761 – telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido, Eufranio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei, Francesco Rotondi, Angelo Sica, Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara, Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
ROTOLITO LOMBARDA S.p.A. - Via Sondrio, 3 - 20096 Seggiano di Pioltello (MI)
Tel. 02/921951

PUBBLICITÀ:
Wolters Kluwer
E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Strada 1 Palazzo F6
20090 Milanofiori Assago (MI), Italia

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578 del 24 dicembre 1983
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI
Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare: gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Strada 1 Pal. F6 Milanofiori Assago (MI).
Servizio clienti: tel. 02 824761 – e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it – www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA – Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO – Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27).
Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D. Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Retribuzione

Busta paga edile: elementi fissi, variabili e differiti

Dimitri Cerioli e Fabio Pappalardo – Consulenti del lavoro

Come per la generalità dei settori la retribuzione degli operai nel settore edile prevede una struttura con elementi fissi, garantiti stabilmente al lavoratore, e alcuni elementi variabili che sono erogati al ricorrere di determinate situazioni particolari, quali lo svolgimento di lavori in condizioni disagiate, che determina l'erogazione di specifiche indennità e maggiorazioni turno o per lavoro straordinario, e altri elementi che invece hanno una periodicità differita, quali la tredicesima, i premi su base annua o pluriennale, il Tfr.
Nel settore edile la determinazione della retribuzione da erogare agli operai è resa più complessa dall'esistenza di una copiosa contrattazione integrativa, provinciale o territoriale, che integra la retribuzione contrattuale nazionale e la cui osservanza è obbligatoria in virtù dei molteplici richiami che il Legislatore ha fatto alla normativa medesima.
La contrattazione nazionale in edilizia demanda alla contrattazione integrativa a livello locale alcune materie, espressamente indicate, specificando che le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia. Le materie delegate riguardano:
• la ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni metereologiche locali;
• la determinazione di alcune indennità legate alle modalità di esecuzione della prestazione;
• la determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.);
• gli accantonamenti alle casse edili, contributi dovuti alle Casse e disciplina delle prestazioni;
• la individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
• la determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
• la regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive.
La retribuzione degli operai viene calcolata ed erogata computandola su base oraria. I minimi di retribuzione sono indicati nel Ccnl con importi mensili e il divisore utilizzato per determinare la quota oraria è pari a 173 per gli operai di produzione e 208 per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i guardiani, per i portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili. Gli elementi che compongono la retribuzione degli operai sono elencati nell'art. 24 del Ccnl Edili Industria e si suddividono in:
• minimi di paga base oraria;
• ex indennità di contingenza;
• elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
• indennità territoriale di settore.
Per gli operai che lavorano a cottimo sono ricompresi anche:
• l'utile minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 13 del Ccnl pari all'8%;
• l'utile medio o effettivo di cottimo.
Considerata la temporaneità tipica dei rapporti lavorativi del settore edile, le Parti sociali hanno ritenuto di regolamentare l'elemento retributivo che premia la permanenza in forza presso il singolo datore di lavoro in maniera difforme rispetto agli altri settori: l'istituto degli scatti di anzianità nel settore edile non è previsto come tale, al suo posto è stato istituito un elemento retributivo che valorizza l'anzianità professionale maturata, non presso il singolo datore di lavoro, ma nel settore edile. Per questo motivo viene erogata dalla cassa edile di appartenenza una provviden-

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

za chiamata Anzianità Professionale Edile (A.P.E), il cui diritto matura quando in ciascun biennio l'operaio può far valere almeno 2.100 ore, anche in più circoscrizioni territoriali. Ai fini della maturazione delle ore sono da prendere in considerazione le ore di lavoro ordinario prestate, le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'Inps, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'Inail, le ore di assenza per congedo matrimoniale, le ore per ogni mese intero di servizio militare di leva e le ore per congedo parentale. Ai fini del computo delle ore il biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente a quello dell'erogazione che viene effettuata dalla Cassa Edile in occasione del 1° maggio. Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione a decorrere dalla prestazione di maggio 2016 hanno trovato una nuova e complessa regolamentazione che si basa sulla riscossione, a decorrere dal 1° aprile 2015, di un "contributo minimo A.P.E." in cifra fissa, pari a 35,00 euro. La gestione dell'A.P.E. è affidata al Fondo nazionale anzianità professionale edile (FNAPE).

La paga base oraria di fatto si intende comprensiva dell'elemento "*ad personam*", eventualmente riconosciuto a titolo di superminimo, che è da tenere in considerazione ai fini dell'applicazione del calcolo delle retribuzioni per lavoro straordinario, per le indennità per lavori disagiati, per l'indennità di trasferta, per l'indennità per congedo matrimoniale e per i versamenti in cassa edile. Ai fini dell'applicazione degli articoli 17 (relativo alle festività) e 18 (relativo agli accantonamenti alla cassa edile), oltre a tutti elementi retributivi indicati sopra deve essere assunta a base di calcolo, per i capisquadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.

L'Elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) ha sostituito dal 1° luglio 2011 l'elemento economico territoriale (E.E.T.). L'elemento variabile della retribuzione è concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio. Tale elemento retributivo non incide sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto collettivo, compreso il trattamento di fine rapporto. La struttura dell'E.V.R., secondo la regolamentazione predisposta dalla contrattazione collettiva a livello locale, è conforme ai requisiti previsti dalla normativa vigente in tema di decontribuzione e tassazione agevolata quale salario di produttività, e pertanto dovrà essere considerato, ove fossero conseguiti gli obiettivi fissati dalla contrattazione, quale elemento della retribuzione su cui operare la decontribuzione e la riduzione della tassazione agevolata.

Gli importi in essere al 31 dicembre 2010 dell'Elemento economico territoriale sono stati conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione.

In base all'art. 25 del Ccnl il pagamento della retribuzione può avvenire, quattordicinalmente, quindicinalmente o mensilmente. Quando il periodo di paga è quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati. La corresponsione del saldo dovrà essere effettuata entro e non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Maggiorazione edile per ferie e gratifica natalizia

Una delle particolarità retributive più evidenti per gli operai del settore edile riguarda il trattamento economico spettante agli operai per le ferie e per la gratifica natalizia, che è assolto dall'impresa con la corresponsione al lavoratore di una maggiorazione con percentuale complessiva del 18,5% della retribuzione oraria calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 24 del Ccnl, ossia minimi di paga base oraria; ex indennità di contingenza; elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010); indennità territoriale di settore; superminimi o *ad personam*, maggiorazione capisquadra. Tale importo deve essere calcolato per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate a livello contrattuale e sul trattamento economico previsto per le festività, ad esclusione di quella del 4 novembre. La percentuale complessiva va imputata per una quota pari all'8,50% al trattamento economico per ferie e per il restante 10% alla gratifica natalizia. Gli importi così erogati sono poi trattenuti al lavoratore, al netto delle ritenute di legge, secondo il

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

criterio convenzionale individuato nell'Allegato D del Ccnl, per una quota pari al 14,20% del medesimo imponibile di cui sopra, e accantonati da parte delle imprese presso la Cassa edile di appartenenza secondo quanto stabilito nei Contratti provinciali di lavoro dalle Organizzazioni sindacali territoriali.
Le percentuali di maggiorazione e di accantonamento non vanno computate su:
- eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (tale indennità è corrisposta al personale che svolge lavori pesanti, quali minatori e boscaioli);
- retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- retribuzione e maggiorazione per lavoro normale festivo;
- maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- diaria e indennità di cui all'art. 21 del Ccnl;
- premi ed emolumenti similari;
- indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica.
La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è determinata sottraendo dalla retribuzione lorda, i contributi previdenziali obbligatori per legge, i contributi alla Cassa edile previsti dal Ccnl e dal Ccpl, le ritenute fiscali complessive nonché l'accantonamento nell'importo a titolo di ferie e gratifica natalizia. Ne deriva che all'operaio edile nulla sarà erogato dal datore di lavoro in occasione della fruizione del periodo di ferie e in occasione delle festività natalizie. Il trattamento economico per le ferie viene generalmente erogato dalla cassa edile nel mese di luglio, sulla base degli accantonamenti effettuati nel periodo da ottobre a marzo di ciascun anno, mentre quello relativo alla gratifica natalizia viene erogato nel mese di dicembre, sulla base degli accantonamenti effettuati da aprile a settembre. Su queste somme la Cassa edile non effettua ovviamente alcuna ritenuta d'acconto Irpef, in quanto l'imposta, per il meccanismo sopra descritto, è assolta direttamente dal datore di lavoro.

Maggiorazione per permessi riduzione orario di lavoro

A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui a titolo di permessi individuali per un numero complessivo di 88 ore che maturano in misura pari ad un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato. A tal fine si computano come lavorate anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzate dagli Istituti competenti, nonché per congedo matrimoniale. Per gli operai discontinui i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore.
A livello retributivo non è più dovuto l'accantonamento presso la cassa edile della maggiorazione dei permessi, che viene ora erogata direttamente ai lavoratori con cadenza mensile. La percentuale di retribuzione per i riposi annui è pari al 4,95% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto di cui al punto 4 dell'art. 24 per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività. Quanto alle modalità di calcolo e le voci retributive su cui deve essere calcolata è possibile rifarsi alle previsioni indicati per la maggiorazione di ferie e gratifica natalizia precedentemente descritte.
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. Per tali giornate il datore di lavoro non erogherà alcun ulteriore importo, avendo assolto in precedenza l'onere retributivo mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale del 4,95%. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo, pertanto sono di norma azzerati a tale data.
La percentuale prevista comprende e assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1, legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, fatta salva la corresponsione del trattamento economico per la festività del 4 novembre.
È opportuno inoltre ricordare che, in base all'articolo 89 del Ccnl, è possibile concedere brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta, a fronte di giustificati motivi, con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

tempo di assenza dal lavoro (tali accordi devono essere debitamente documentati).

Festività

Ai sensi dell'art. 17 del Ccnl Industria Edile sono considerati giorni festivi:
1) tutte le domeniche;
2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
3) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
- 1° gennaio - Capodanno;
- 6 gennaio - Epifania;
- lunedì successivo alla Pasqua;
- 25 aprile - Anniversario della liberazione;
- 1° maggio - Festa del lavoro;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;
- 15 agosto - Assunzione;
- 1° novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale;
- 26 dicembre - S. Stefano;
- ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ha sede l'impresa.

Per le festività di cui al punto 3, il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio nella misura di otto ore giornaliere (9,6 ore per i lavoratori discontinui o con mansioni di semplice attesa) moltiplicato per gli elementi della retribuzione di fatto cui al punto 4 dell'art. 24 del Ccnl e deve essere corrisposto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica. Sulle ore retribuite per le festività di cui sopra devono essere calcolate le maggiorazioni per ferie, gratifica natalizia e permessi per riduzione d'orario.
Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella stessa misura, con la sola esclusione delle maggiorazioni per ferie, gratifica natalizia e permessi per riduzione d'orario.

Lavoro straordinario

Ai sensi dell'art. 19 del Ccnl Industria il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali. La richiesta di svolgimento del lavoro straordinario da parte dell'impresa deve essere effettuata con un preavviso all'operaio di 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali. In ragione delle peculiarità del settore, la media delle 48 ore settimanali prevista dal D.Lgs. n. 66/2001 viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.
Si considera periodo notturno quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino e lavoro festivo quello prestato nei giorni festivi indicati in precedenza con esclusione del lavoro domenicale con riposo compensativo. Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:
1) lavoro straordinario diurno: 35%;
2) lavoro festivo: 45%;
3) lavoro festivo straordinario: 55%;
4) lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati: 28%;
5) lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati: 9%;
6) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati: 12%;
7) lavoro notturno del guardiano: 8%;
8) lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte: 16%;
9) lavoro notturno straordinario: 40%;
10) lavoro festivo notturno: 50%;
11) lavoro festivo notturno straordinario: 70%;
12) lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti: 8%.
Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del Ccnl, ossia la retribuzione di fatto con l'esclusione della maggiorazione prevista per i capisquadra; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Indennità varie

Il Ccnl Edilizia Industria all'art. 20 prevede alcune indennità per lavori speciali disagiati, riguardanti 4 grandi gruppi:
Gruppo A) - Lavori vari,
Gruppo B) - Lavori in galleria,
Gruppo C) - Lavori in cassoni ad aria compressa,
Gruppo D) - Lavori marittimi.
La determinazione delle stesse è demandata dalla contrattazione collettiva nazionale a quella integrativa territoriale, che ha individuato le seguenti:

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

• indennità relative ai lavori in alta montagna;
• indennità per lavori in galleria;
• indennità per i lavoratori che sono comandati alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
• indennità di reperibilità per i lavoratori, per i quali il datore di lavoro richieda per iscritto di essere reperibili anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa.

Vieppiù, le stesse fonti territoriali determinano sia l'elemento variabile della retribuzione che la regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive.

Sono proprio questi due ultimi elementi, le indennità sostitutive di mensa e di trasporto ad essere quasi sempre presenti nella contrattazione provinciale. A titolo esemplificativo si riporta quanto previsto nel Ccpl per i dipendenti da imprese edili ed affini della provincia di Brescia stipulato in data 24 febbraio 2017 con decorrenza dal 1° marzo 2017 al 28 febbraio 2020:

Indennità sostitutiva di mensa: nel caso di servizio mensa l'impresa concorre al costo complessivo nella misura di 4/5 e fino ad un importo massimo di euro 15,48 con decorrenza dal 1° marzo 2017 e di euro 15,98 dal 1° gennaio 2018. L'indennità sostitutiva di mensa è stabilita in euro 9,30 dal 1° marzo 2017 ed in euro 9,60 dal 1° gennaio 2018.

Per quanto concerne invece l'indennità di trasporto nulla è stato variato da tale accordo e restano in vigore gli importi previsti in precedenza così dettagliati:

Indennità di trasporto: L'indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto è fissata nelle seguenti misure e con le indicate decorrenze:
a) per spostamenti all'interno del comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio: euro 25,00 mensili a decorrere dal 1° giugno 2012;
b) per spostamenti fuori dal comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio:
- da 0 a 7 km euro 44,65 mensili, pari ad euro 2,02 per ogni presenza giornaliera;
- da 7,01 a 16 km euro 62,53 mensili, pari ad euro 2,84 per ogni presenza giornaliera;
- da 16,01 a 28 km euro 78,03 mensili, pari ad euro 3,54 per ogni presenza giornaliera;
- da 28,01 a 41 km euro 87,49 mensili, pari ad euro 3,97 per ogni presenza giornaliera;
- oltre 41 km euro 101,07 mensili, pari ad euro 4,59 per ogni presenza giornaliera.

Trasferta

Ferme restando le regole di iscrizione alla cassa edile presso il luogo in cui un lavoratore svolge la propria attività, che sono state illustrate nella lezione precedente di questo percorso, a livello retributivo 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 e, nel caso in cui sia comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dal Contratto Provinciale di Lavoro, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto cui al punto 3) dell'art. 24, ossia senza la maggiorazione prevista per i capisquadra. A livello provinciale il contratto collettivo può prevedere trattamenti diversi. La diaria di trasferta non è dovuta quando:
• il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio;
• il lavoratore risulti essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

In caso di pernottamento in luogo, il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di trasferta.

Per quanto concerne la retribuzione oraria, fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della provincia di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, inden-

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

nità di contingenza e indennità territoriale della provincia in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione deve essere corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

Maternità e congedi per portatori di handicap

L'art. 81 del Ccnl Edilizia Industria ai fini della tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri sostanzialmente fa riferimento alle norme di legge vigenti, fatta eccezione della previsione dell'integrazione della misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, 1° comma, Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che vien innalzata dalle parti stipulanti al 100% della retribuzione e la precisazione che i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione dell'anzianità professionale edile.

Lo stesso avviene per le assenze di cui all'art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 per i portatori di handicap e per i loro familiari.

Congedi vari

L'art. 28 del Ccnl Edilizia Industria prevede per il congedo matrimoniale che all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, venga concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto ad un trattamento economico per 104 ore. Tale trattamento è migliorativo essendo in genere comprese in un periodo di 15 giorni solamente 88 ore di lavoro ordinario (trattandosi di 15 giorni di calendario ordinariamente vi sarebbero comprese due settimane intere - pari a 40 ore cadauna - più una singola giornata - pari a 8 ore). Tale erogazione viene garantita subordinatamente allo svolgimento degli adempimenti richiesti dall'Inps da parte dell'operaio.