

In Vicenza, addì 30 giugno 2025

si sono incontrate

ANCE PADOVA - COLLEGIO COSTRUTTORI EDILI rappresentata dalla Presidente Monica Grosselle e dalla Coordinatrice dell'Area Sindacale Silvia Basso, assistite dal Direttore Leonardo Pesadori;

ANCE ROVIGO – TREVISO -SEZIONE AUTONOMA DI CONFINDUSTRIA VENETO EST rappresentata per il territorio di Rovigo dal VicePresidente Vicario Alex Saggia, assistito da Leonardo Beccati di Confindustria Veneto Est e per il territorio di Treviso dal Delegato Davide Feltrin, assistito da Paolo Valerio di Confindustria Veneto Est;

ANCE VERONA Costruttori Edili rappresentata dal Presidente Carlo Trestini, dal Vicepresidente Andrea M. Fedrigo, assistiti dal direttore Alberto Sandri e da Maurizio Stoppa;

ANCE VICENZA - rappresentata dal Presidente Claudio Pozza e dal Vicepresidente Gianluca Muraro, assistito da Andrea Crisci di Confindustria Vicenza;

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO - Fe.N.E.A.L.-U.I.L. del VENETO, rappresentata da Pietro De Angelis, Daniele Magri, Angelo Pandolfo, Luca Finotti e Saverio Alberti; la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. del VENETO, rappresentata da Alberto Franzo; la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE - F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. del VENETO, rappresentata da Francesco Andrisani;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di PADOVA e ROVIGO, rappresentata da Rosolino Coniglio; la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE - F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di PADOVA, rappresentata da Gianluca Badoer; la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE - F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di ROVIGO rappresentata da Rizzieri Lauro Biolcati;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di BELLUNO e TREVISO, rappresentata da Marco Potente; la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE - F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di TREVISO, rappresentata da Cristian Dalla Pozza;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di VERONA, rappresentata da Michela Benati; la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE - F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di VERONA, rappresentata da Andrea Antonelli;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di VICENZA, rappresentata da Lorenzo D'Amico; la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE - F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di VICENZA, rappresentata da Riccardo Martin;

(Tutti insieme anche: Parti Sociali Territoriali di Padova, Treviso, Rovigo, Verona e Vicenza o semplicemente Parti sociali territoriali)

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

ART.....- ORARIO DI LAVORO OPERAI ED IMPIEGATI

Gli articoli 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 19 Parte Operai e 43 e 54 Parte Impiegati del C.C.N.L. 19.04.2010, come modificato e integrato dall'Accordo di rinnovo 1° Luglio 2014 e s.m.i., si intendono qui riportati per intero con le ulteriori seguenti determinazioni, integrazioni e specificazioni:

a) Con riferimento al combinato disposto dell'art.5, terzo comma, e dell'art.38, terzo comma, lettera a), Parte Operai nonché all'art.43 Parte Impiegati del C.C.N.L. 19.04.2010, come modificato e integrato dall'Accordo di rinnovo 1° Luglio 2014 e s.m.i., l'orario normale contrattuale di lavoro nel territorio delle province di Padova, Treviso, Vicenza, Verona e Rovigo per gli operai di produzione, per gli impiegati di cantiere e per gli altri impiegati è di 40 ore settimanali di media annua.

b) In attuazione di quanto già previsto dagli artt. 5 e 43 del vigente C.c.n.l. più sopra citato e s.m.i. per ragioni produttive le imprese possono adottare, anche individualmente o per singoli cantieri, orari multiperiodali e cioè programmare, in un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi, orari settimanali superiori e inferiori a 40 ore, di norma articolati su cinque giorni alla settimana, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere, a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali riferibile al periodo stesso. In caso di organizzazione multiperiodale dell'orario di lavoro, costituisce straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale, salvo quanto previsto al successivo punto c). Resta fermo il rispetto del limite delle 48 ore settimanali come durata media di cui all'art.4 del D.Lgs. 8.04.2003 n.66.

c) Le imprese previo accordo con le RSU o, in assenza di queste, con le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, potranno convenire l'istituzione di regimi di banca ore nella quale confluiscono tutte le ore di straordinario prestate ai fini della possibilità di fruizione di permessi compensativi retribuiti in luogo del pagamento delle ore di straordinario. Per le ore prestate oltre l'orario normale e accantonate in banca ore è riconosciuta la corresponsione nel periodo di paga della sola maggiorazione del 15%. Resta fermo che il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

I permessi compensativi saranno retribuiti come orario ordinario di lavoro e fruiti a richiesta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

Le imprese, previo accordo con le RSU o, in assenza di queste, con le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori firmatarie del presente accordo, potranno convenire che i permessi compensativi retribuiti possano essere utilizzati al fine di evitare o contenere il ricorso alla sola CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria).

I permessi compensativi retribuiti maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno civile (1° gennaio -31 dicembre) non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

I permessi compensativi retribuiti non fruiti entro tale termine devono essere liquidati con le maggiorazioni di lavoro straordinario previste dal citato C.C.N.L., scomputando a tale fine la maggiorazione del 15% già corrisposta, e per gli operai senza le percentuali di cui agli articoli 5 e 18 del C.C.N.L. 19.04.2010 e s.m.i.

d) Rimane ferma la disciplina dei riposi annui mediante permessi individuali di cui all'art.5, parte B) Operai e 43, parte B) Impiegati del C.C.N.L.19.04.2010 e s.m.i.

e) Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'intera normativa dell'orario di lavoro è quella stabilita dall'art. 6 del C.C.N.L. 19.04.2010 e s.m.i.

f) I quattro mesi dell'anno durante i quali è consentito alle imprese, ai sensi dell'art.8 del R.D. 10.09.1923 n.1955 e R.D. 10.09.1923 n.1957, come previsto dall'art.16 del D.Lgs. 8.04.2003

n.66, e previo avviso all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, di superare l'orario normale di 40 ore settimanali, sono di norma i mesi di maggio, giugno, luglio e settembre, salvo diversa comunicazione aziendale.

In tali mesi, gli operai e gli impiegati di cantiere, su richiesta preventiva dell'impresa da effettuarsi con un preavviso di norma di 72 ore, salvo casi di urgenza, sono tenuti ad effettuare prestazioni di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali fino ad un massimo di 5 ore settimanali. Per tali prestazioni eccedenti, fermo restando il carattere ordinario del lavoro, sono dovute le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno di cui all'art. 19 Parte Operai e 54 Parte Impiegati del C.C.N.L.19.04.2010 e s.m.i.

Resta fermo il rispetto del limite delle 48 ore settimanali come durata media di cui all'art.4 del D.Lgs. 8.04.2003 n.66.

- g) Nei casi in cui sorgano difficoltà sull'interpretazione e nell'applicazione della normativa di legge e contrattuale, la questione dovrà essere segnalata tempestivamente alle Organizzazioni territoriali contraenti al fine di prevenire l'insorgere di controversie.

* * *

In relazione a specifiche e motivate richieste da parte di personale dipendente, possono essere convenute particolari modalità di godimento dei permessi maturati, anche attraverso l'accorpamento degli stessi, tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

Per le suddette modalità di godimento la richiesta dovrà essere presentata al datore di lavoro almeno 20 giorni prima dell'inizio del periodo nel quale si intende usufruire dei permessi individuali.

REPERIBILITA' AZIENDALE

La reperibilità è un istituto accessorio alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è rintracciabile dall'azienda fuori dall'orario di lavoro al fine di assicurare con tempestività lo svolgimento di determinate attività o l'erogazione di un determinato periodo di servizio in presenza di esigenze non programmate di lavoro.

I periodi di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'indennità di reperibilità per gli operai e gli impiegati, che acconsentono alla richiesta per iscritto del datore di lavoro di essere reperibili anche fuori dall'orario di lavoro normalmente praticato dall'impresa, quale richiamata all'articolo 38, comma 3, lett. e) del C.C.N.L.19.04.2010 e s.m.i. è fissata, a decorrere dal 1° ottobre 2017 nelle seguenti misure giornaliere

Compenso
giornaliero

16 ore giorno lavorato	24 ore giorno libero	24 ore giorno festivo
€ 7,00	€ 9,00	€ 12,00

In caso di disponibilità alla reperibilità, l'azienda adotta criteri di rotazione del personale.

Qualora il periodo di reperibilità abbia interessato più di una intera settimana consecutiva, per il periodo seguente e consecutivo eccedente la settimana, l'indennità sopra riportata verrà maggiorata del 30%.

L'indennità di reperibilità è dovuta per i periodi durante i quali il lavoratore rimane reperibile e in attesa di chiamata per sopperire ad esigenze non programmate nell'orario di lavoro, garantendo per iscritto al datore di lavoro la sua disponibilità a recarsi presso la sede, luogo di raccolta o nel luogo di intervento, secondo le indicazioni del datore di lavoro, con i tempi normalmente necessari a raggiungere tale destinazione dalla propria residenza, o nei maggiori tempi indicati dal datore di lavoro in relazione alla specifica chiamata.

Il lavoratore dovrà informare il datore di lavoro del prevedibile tempo necessario per intervenire nel luogo in cui è chiamato.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari alla normale retribuzione, oltre il rimborso delle eventuali spese per l'utilizzo del mezzo proprio in ragione di € 0,50 per ogni chilometro percorso e con esclusione di qualsiasi indennità o diaria di trasferta, ferma restando la non computabilità del tempo di guida e del tempo di viaggio ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro.

Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

Resta salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di concordare riposi compensativi.

Resta fermo che, dalla fine dell'intervento lavorativo effettuato a seguito della chiamata, decorrerà un nuovo periodo di 11 ore di riposo giornaliero continuativo ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n.66/2003.

L'indennità di reperibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo, perché la quantificazione di detta indennità è stata effettuata dalle parti in modo omnicomprensivo di ogni sua quota di incidenza. Pertanto, essa non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente C.C.N.L., ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Per quanto sopra si conviene che per il personale operaio su di essa non venga computata la percentuale di cui all'art.18 del Ccnl 19.04.2010 e s.m.i, tenendo conto che per detto personale le parti hanno già tenuto conto dell'incidenza delle maggiorazioni per ferie, gratifica natalizia e riposi annui.

Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto per tale titolo nelle imprese. Restano, invece, immutate le condizioni eventualmente già praticate da singole imprese se più favorevoli.

Art. - MENSA OPERAI ED IMPIEGATI

Agli operai, agli impiegati che prestano la loro opera nei cantieri ed agli autisti è assicurato un pasto caldo.

Il pasto si compone di un primo, un secondo, un contorno, pane, acqua e caffè, con esclusione delle bevande alcoliche così come previsto dalla vigente normativa (art.15 Legge Quadro n.125/2001).

Il pasto può essere fornito sia direttamente da parte del datore di lavoro con organizzazione di mensa interna in cantiere che da terzi presso il cantiere, ovvero presso punti di ristoro, anche attraverso convenzioni con pubblici esercizi.

L'azienda concorre alle spese dello stesso in misura non superiore a 14,00 € giornaliera, fermi restando i trattamenti di miglior favore accordati dall'azienda.

La disposizione di cui sopra trova applicazione anche nel caso di apprestamento del servizio di mensa ai sensi dell'articolo 88 del C.c.n.l. per i dipendenti delle imprese edili ed affini 21/2/2025

Fermo restando che l'impresa si adopererà per fornire come soluzione principale la fornitura del pasto, ove il pasto non possa essere fornito nelle forme di cui sopra, troveranno applicazione:

- per gli operai in trasferta delle province di Verona e Rovigo, i trattamenti previsti dalle intese territoriali già in essere;
- per gli operai in trasferta delle province di Padova, Treviso e Vicenza, le indennità giornaliere di trasferta maggiorate previste dall'art. 5 del CCTI 5 ottobre 2017;
- per gli operai non in trasferta, per gli impiegati che prestano la loro opera nei cantieri e per gli autisti, l'indennità sostitutiva di mensa pari ad € 5,29 o in alternativa un servizio sostitutivo reso a mezzo di buono pasto in forma elettronica di pari importo, elevabile fino a € 8,00

L'indennità sostitutiva di mensa o il servizio sostitutivo non spettano al lavoratore che non intenda avvalersi della fornitura del pasto caldo, salvo il caso di impossibilità di usufruire del servizio medesimo in dipendenza dell'organizzazione del cantiere, delle mansioni svolte o delle particolari condizioni di salute documentate da certificato medico.

Sull'indennità sostitutiva di mensa non sono computate le percentuali di cui agli artt. 18 e 5 lettera B) del vigente C.c.n.l. e s.m.i., poiché l'importo dell'indennità sostitutiva di mensa è stato già quantificato dalle parti in misura omnicomprensiva di ogni sua incidenza.

Il servizio di mensa, il servizio sostitutivo e l'indennità sostitutiva sono erogati solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa del singolo lavoratore intendendosi per tali quelle in cui la prestazione lavorativa riprenda dopo la pausa giornaliera, salvo che la mancata ripresa non avvenga su disposizione dell'azienda.

La presente disciplina troverà applicazione a decorrere dal 1° febbraio 2026.

Art....TRASFERITA

Con decorrenza 1° febbraio 2026 gli importi attualmente in vigore dei trattamenti di trasferta in essere nelle province di Padova, Treviso, Verona e Vicenza saranno incrementati per ciascuna delle fasce chilometriche di Euro 0,50;

Sempre con decorrenza 1° febbraio 2026 gli importi attualmente in vigore dei trattamenti di trasferta in essere nella provincia di Rovigo saranno incrementati per ciascuna delle fasce chilometriche di Euro 1,00.

Art.

Indennità Montagna

da 1.300 m s.l.m.	a 1800 m s.l.m.	maggiorazione 7%
da 1.801 m s.l.m.	a 2000 m s.l.m.	maggiorazione 10%
da 2.001 m s.l.m.	a oltre	maggiorazione 20%

Lavori in galleria

Perforazione	maggiorazione 46%
Opere murarie	maggiorazione 26%
Manutenzione ordinaria	maggiorazione 18%

DECORRENZA E DURATA TRATTAMENTI MENSA E TRASFERITA

Gli istituti della mensa e della trasferta come sopra richiamati e disciplinati decorreranno dal 1° febbraio 2026 e resteranno in vigore fino al 31 dicembre 2028

Letto, confermato e sottoscritto

ANCE PADOVA

ANCE ROVIGO – TREVISO - SEZIONE AUTONOMA DI CONFINDUSTRIA VENETO EST

ANCE VERONA

ANCE VICENZA

FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO - FENEA.L.-U.I.L. del VENETO

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. del VENETO

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE -
F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. del VENETO

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di PADOVA e
ROVIGO

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE -
F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di PADOVA

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE -
F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di ROVIGO

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di BELLUNO e
TREVISO

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE -
F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di TREVISO

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di VERONA

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE -
F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di VERONA

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. di VICENZA

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE -
F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. di VICENZA

DM

x

Q

Ma

Q

HA

#

MR

h

Q

Q

HA

Q