

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori dell'Edilizia dell'8 ottobre 1990

Dipendenti interessati:	Dipendenti distaccati la cui attività è prevista dal campo di applicazione dell'Accordo Collettivo Nazionale dei Lavoratori dell'Edilizia dell'8 ottobre 1990 (articolo I.1 che stabilisce il campo di applicazione professionale, per imprese con oltre 10 dipendenti).
Data di entrata in vigore:	<i>1 marzo 1991. Decreto di estensione dell'8 febbraio 1991, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica francese del 12 febbraio 1991.</i>

Per una presentazione generale delle disposizioni di legge applicabili ai vari argomenti trattati in questa scheda, fare clic qui: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

COMPENSO

Compenso (classificazione/salario minimo corrispondente):	<p>Classificazioni: La classificazione applicabile è quella corrispondente alle mansioni del lavoratore interessato, previa eventuali garanzie di classificazioni derivanti dal possesso di certi diplomi.</p> <p>Consultare la norma XII dell'accordo collettivo e la Guida di utilizzo della classificazione nazionale dell'Accordo Collettivo Nazionale dell'8 ottobre 1990).</p> <p>Salari minimi (articolo XII-8): sono determinati in funzione della classificazione e del luogo di lavoro e sono stabiliti secondo l'accordo collettivo regionale su una base di 35 ore settimanali.</p> <p>Il compenso realmente versato al lavoratore distaccato deve corrispondere alle ore di lavoro svolte nel corso del mese preso in considerazione.</p> <p>Questi salari minimi sono applicabili ai giovani lavoratori di età inferiore ai 18 anni, senza detrazione (articolo XI-1).</p> <p>Compenso degli apprendisti: accordo dell'8 febbraio 2005, esteso per ordinanza del 10 agosto 2005.</p>
Supplementi legati all'orario di lavoro (vedi anche orario di lavoro):	<p>Ore di straordinario (articolo III-17): aumenti del 25% per le prime 8 ore (ossia quelle comprese tra la 36a e la 43a ora), del 50% per quelle successive.</p> <p>Ore recuperate in seguito a un periodo di disoccupazione per maltempo: applicazione degli aumenti per ore di straordinario.</p> <p>Casi particolari (articolo III-28): nei laboratori o cantieri di montagna in cui i lavori vengono fermati per almeno 3 mesi, le ore di lavoro non effettuate possono essere recuperate, a titolo di compensazione, nel limite massimo di 120 ore all'anno. In tal caso, le ore oltre la 39a settimanale garantiscono un aumento per le ore di straordinario.</p> <p>Lavoro notturno abituale (Accordo del 12 luglio 2006, relativo al lavoro notturno dei lavoratori, degli ETAM e dei datori di lavoro delle imprese di Edilizia e Lavori pubblici, articoli 2, 5 e 6):</p>

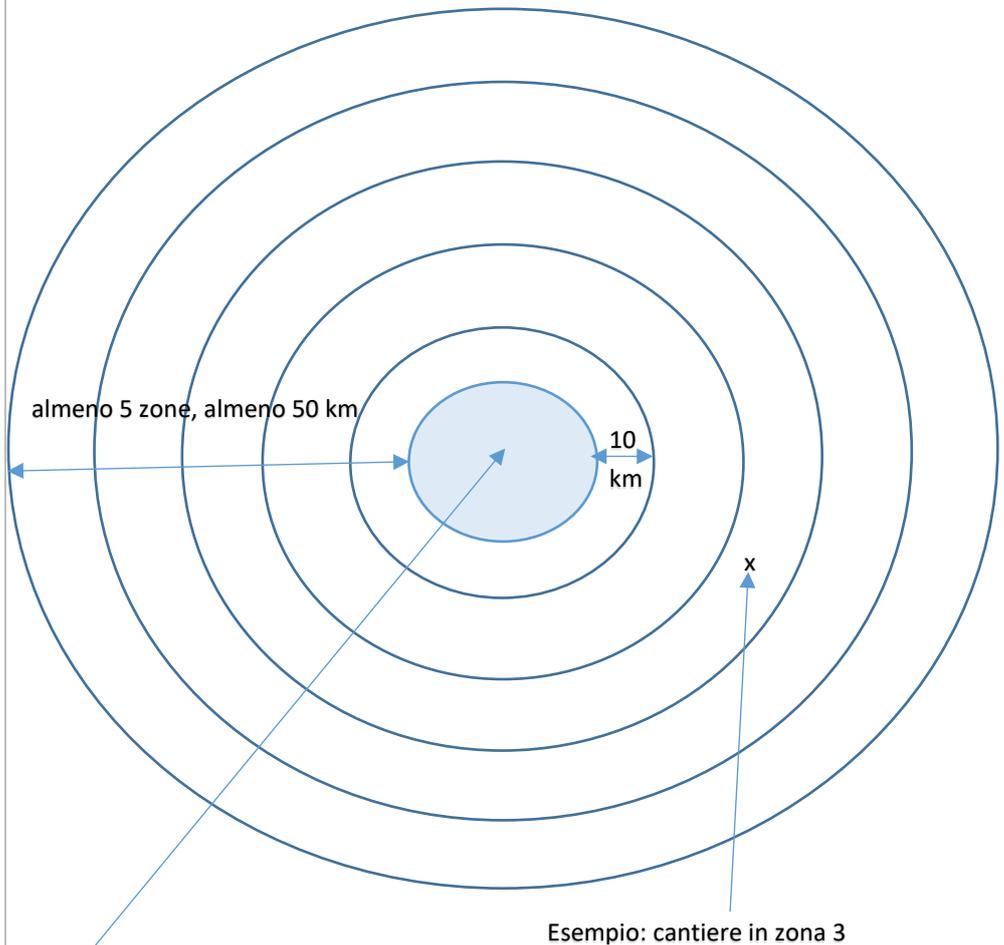
**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

	<p><i>Questo riguarda i dipendenti che lavorano almeno due volte a settimana, nel loro orario abituale con almeno 3 ore di lavoro effettivo quotidiano tra le 21:00 e le 6:00 o almeno 270 ore di lavoro effettivo tra le 21:00 e le 6:00 nel corso di un periodo qualsiasi di 12 mesi consecutivi</i></p> <ul style="list-style-type: none">- compensazione finanziaria definita dall'impresa che assume il lavoratore distaccato;- attribuzione di 1 giorno di riposo tra 270 e 349 ore di lavoro o di 2 giorni di riposo se si è lavorato per 350 ore o oltre (tra le 21:00 e le 6:00 in 12 mesi consecutivi);- trasporto qualora necessario per recarsi al lavoro e/o per ritornare al proprio domicilio;- indennità di "paniere" (buono pasto);- pausa di 30 minuti (non compensata) per un posto di notte di almeno 6 ore. <p>Lavoro notturno straordinario (articolo I.3): non è previsto un aumento convenzionale</p> <p>Lavoro notturno <u>né straordinario, né abituale</u> (Accordo del 12 luglio 2006, relativo al lavoro notturno dei lavoratori, degli ETAM e dei datori di lavoro delle imprese di Edilizia e Lavori pubblici, articolo 11): compensazione definita dall'impresa che assume il lavoratore distaccato.</p> <p>Lavoro di domenica (articolo I.3): non è previsto un aumento convenzionale</p> <p>Lavoro nei giorni festivi (escluso il 1° maggio: giorno festivo obbligatoriamente non lavorativo) (articolo V-11): compenso delle ore lavorate in quel giorno e rimborso equivalente all'importo del salario, purché i lavoratori possano beneficiare del mantenimento del proprio compenso in caso non dovessero lavorare nel giorno festivo (cfr. rubrica "giorni festivi").</p>
<p>Benefici e accessori (pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura)</p> <p><i>Es: vantaggi dell'auto aziendale, pacchetto telefonico, ecc. Bonus 13° mese, bonus per lavoro particolare, bonus legati a lavoro faticoso, bonus nascita, matrimonio, PACS, bonus presenze, bonus anzianità, bonus target, bonus ferie, bonus trasferta</i></p>	<p>Bonus vacanza (articolo V-25):</p> <ul style="list-style-type: none">● Beneficiari: lavoratori con almeno 1675 ore (39 ore settimanali e oltre) di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (1 aprile - 31 marzo), in una o più imprese dell'Edilizia e dei Lavori pubblici.● Tasso del bonus vacanza: 30% dell'indennità di congedo corrispondente a 24 giorni lavorativi di congedo, acquisiti sulla base di 2 giorni lavorativi di congedo per mese di lavoro. Il bonus è versato contemporaneamente all'indennità di congedo. <p>Al di là del bonus vacanza, il salario mensile costituisce il compenso dei lavoratori dell'edilizia per tutti gli aspetti dell'esercizio normale e abituale del loro mestiere. Di conseguenza, questi non beneficeranno di alcun bonus o indennità convenzionale oltre al salario mensile per i lavori effettuati a tale titolo (articolo IV-1).</p>

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

Pagamento del salario (modalità di versamento)	Pagamento mensile , indipendentemente dal numero di giorni lavorativi durante il mese (articolo IV-1).
ONORARI PROFESSIONALI:	
(Condizioni di assistenza, trasporto, pasti, alloggio)	<p>● Rimborso per gli “spostamenti brevi”: ossia quelli effettuati quotidianamente dai lavoratori non sedentari (coloro che lavorano sui cantieri e non nell’impianto fisso e permanente dell’impresa) per recarsi sul cantiere (articolo VIII-11 e s.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indennità del pasto: rimborsa il supplemento della spesa occasionale per il pasto al di fuori della residenza abituale (in Francia) del lavoratore. Non è prevista se: <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore consuma effettivamente il pasto nella sua residenza abituale (in Francia) - sul sito è presente un ristorante aziendale e il pasto viene erogato con un contributo finanziario dell'azienda pari all'importo dell'indennità del pasto - il pasto viene fornito gratuitamente o con un contributo finanziario dell'azienda pari all'importo dell'indennità del pasto (articolo VIII-15). <p>L'importo dell'indennità del pasto è stabilito dagli accordi collettivi territoriali.</p> - Indennità dei mezzi di trasporto (articolo VIII-16): rimborsa forfettariamente le spese di trasporto sostenute quotidianamente dal lavoratore per recarsi sul cantiere prima dell’inizio della giornata di lavoro e per il rientro al proprio domicilio alla fine della giornata di lavoro, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato. Non è prevista se il lavoratore non sostiene spese di trasporto. L'importo dell'indennità di trasporto è determinato secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi territoriali. - Indennità di viaggio (articolo VIII-17): rimborsa in forma forfettaria la dipendenza del lavoratore nei confronti della necessità di recarsi quotidianamente sul cantiere e di rientrare al proprio domicilio al di fuori dell’orario di lavoro. Non è dovuta qualora il lavoratore sia alloggiato gratuitamente dall’impresa sul cantiere o nelle immediate vicinanze del cantiere. L'importo dell'indennità di trasporto è determinato in base a dei parametri stabiliti dagli accordi collettivi territoriali. <p>La distanza da prendere in considerazione per l’applicazione delle indennità di trasporto e di viaggio è [in principio] la distanza in linea d’aria tra la sede sociale dell’impresa (o l’agenzia o l’ufficio locale stabiliti da oltre un anno dall’apertura del cantiere) e il cantiere secondo un sistema di zone concentriche. Qualora l’impresa fosse collocata a oltre 50 km, <u>il punto di partenza di queste zone</u></p>

concentriche è fissato in un punto geografico, nel municipio o nel palazzo comunale del capoluogo del cantone sul territorio in cui si trova il cantiere (articoli VIII-13 e VIII-14).



Punto di partenza delle zone concentriche: la sede centrale, l'agenzia o l'ufficio locale o, in alternativa, il municipio del capoluogo del cantone sul territorio in cui si trova il cantiere.

- **Rimborso degli spostamenti lunghi** (articolo VIII- 21 e s.): si tratta degli spostamenti effettuati da un lavoratore assegnato a un cantiere metropolitano la cui distanza gli impedisce, tenendo conto dei mezzi di trasporto pubblici utilizzabili, **di rientrare ogni sera al proprio luogo di residenza in città:**

Il rimborso forfettario per gli spostamenti lunghi, il cui importo è stabilito dall'impresa, corrisponde alle spese giornaliere normali sostenute dal lavoratore oltre alle spese abituali che sosterebbe se non fosse distaccato. Comprende (articolo VIII-22):

- il costo di un secondo alloggio
- le spese supplementari di vitto [...]
- le altre spese supplementari conseguenti all'allontanamento da casa.

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

	<ul style="list-style-type: none"> ● Per quanto riguarda gli spostamenti lunghi, si distinguono due tipi di tragitti: da un lato, il tragitto effettuato all'inizio o alla fine del cantiere e dall'altro, il tragitto effettuato con lo scopo di permettere ai lavoratori di rientrare al proprio luogo di residenza (in città) quando il cantiere non è ancora concluso: si tratta di un "viaggio di relax". ○ Rimborso del tragitto andata e ritorno all'inizio o alla fine del cantiere con spostamenti lunghi (articolo VIII-24): <ul style="list-style-type: none"> - per le ore comprese nell'orario di lavoro, non svolte a causa dell'orario di partenza o di arrivo: un rimborso equivalente al salario che il lavoratore avrebbe guadagnato se avesse lavorato; - e, all'occorrenza, per le ore non comprese nell'orario di lavoro: un rimborso equivalente al 50% del suo compenso orario, senza aumento né bonus compensatore delle spese complementari implicate dal viaggio, salvo che le spese non siano direttamente rimborsate dall'impresa. ○ Le tempistiche di tragitto dei "viaggi di relax" sono rimborsate nella frazione in cui eccedono le 9 ore, all'andata o al ritorno (articolo VIII-26). Qualora il cantiere a lunga distanza non fosse concluso, i lavoratori possono beneficiare dei "viaggi di relax" per recarsi regolarmente al luogo di residenza. La periodicità minima di tali viaggi di relax è stabilita nell'articolo VIII-25. <p>Al di là del rimborso dei tempi di viaggio, il lavoratore viene rimborsato delle spese di viaggio e, all'occorrenza, del trasporto, in particolare in treno in seconda classe.</p> <p>I rimborsi degli spostamenti brevi e quelli degli spostamenti lunghi hanno carattere alternativo e non si sommano.</p>
DURATA DEL LAVORO	
Durata del lavoro:	<p>Tempi massimi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Giornaliero (articolo III-15): 10 ore. ● Settimanale (articolo III-15): <ul style="list-style-type: none"> - 48 ore nel corso della stessa settimana, - 46 ore in media in un periodo qualsiasi di 12 settimane consecutive - 44 ore in media nello stesso semestre solare. <p>Numero dei giorni di lavoro durante la settimana (articolo III-21): massimo 5 giorni consecutivi salvo casi eccezionali: lavori urgenti di sicurezza o di manutenzione.</p> <p>Tuttavia, per ragioni inderogabili come lavori urgenti o continui o lavori in locali in cui è ammesso il pubblico, è possibile far lavorare i dipendenti un sesto giorno: il</p>

Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)

sabato o il lunedì. Oltre al pagamento di queste ore di lavoro effettuate il sesto giorno settimanale, il lavoratore ottiene un riposo compensatore della stessa durata. Questo riposo, da prendere in un periodo massimo di 5 settimane successive all'acquisizione e, se possibile, nello stesso mese solare, è rimborsato per la metà delle ore di lavoro non effettuate (articolo III-22).

Riposo:

- **quotidiano:** *in assenza di disposizioni convenzionali, applicazione delle disposizioni legali.*
- **settimanale/domenicale** (articolo III-21): minimo 48 ore corrispondenti a due giorni consecutivi di cui uno è la domenica e l'altro il sabato, in via prioritaria, o il lunedì, salvo in casi eccezionali per dei lavori urgenti di sicurezza o di manutenzione.

Nel caso di **spostamenti lunghi**, il lavoratore deve, nel quadro dei viaggi di relax, poter trascorrere 48 ore nel proprio luogo di residenza (articolo VIII-26).

Regime di ore di straordinario (Titolo III):

- Modalità di conteggio (articolo III-17): le ore di straordinario effettuate al di là della durata settimanale di lavoro di 35 ore sono maggiorate come di seguito:
 - 25% del compenso orario effettivo per le otto prime ore di straordinario
 - 50% del compenso orario effettivo per le ore di straordinario oltre l'ottava.

In ogni caso, il conteggio delle ore di straordinario si effettua a livello settimanale, a eccezione delle ore di straordinario già comprese nell'orario di lavoro settimanale di riferimento scelto nell'impresa o nello stabilimento per determinare il salario mensile.

- **Contingente annuale di ore di straordinario** (articolo III-13):
 - 145 ore per anno solare per i lavoratori il cui orario di lavoro è annualizzato
 - 180 ore per anno solare per i lavoratori il cui orario di lavoro non è annualizzato.
- **Riposo compensatore** (articolo III-14): per le ore che saranno effettuate al di fuori del contingente annuale di ore di straordinario, oltre al pagamento di tali ore di straordinario, danno diritto a un riposo compensatore obbligatorio della stessa durata, rimborsato completamente.
- **Ore di compenso permanente** (articolo III-18): ore svolte al di fuori dell'orario collettivo, nel limite di un'ora al giorno. Sono trattate come ore di straordinario, ma senza che siano attribuite al contingente annuale delle ore di straordinario:
 - per il personale di supervisione per la preparazione dei lavori eseguiti dall'ente

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

	<p align="center">- per i conducenti.</p> <p><i>Possibilità di realizzare una modulazione del tempo di lavoro in ottemperanza all'Accordo nazionale del 6 novembre 1998 sull'organizzazione, sulla riduzione del tempo di lavoro e sull'impiego nell'Edilizia e nei Lavori pubblici.</i></p> <p>Tempi di pausa particolari:</p> <ul style="list-style-type: none">- interruzioni quotidiani del lavoro pari al 10% del tempo di lavoro pesante (lavori elencati nell'articolo III-30). Tali interruzioni sono rimborsate e considerate come tempo di lavoro effettivo.- pausa di 30 minuti a favore dei lavoratori notturni abituali, se svolgono almeno 6 ore di notte (Accordo nazionale del 12 luglio 2006 relativo al lavoro notturno dei lavoratori, degli ETAM e dei datori di lavoro delle imprese di Edilizia e dei Lavori pubblici, articolo 6).- a favore delle donne incinte (cfr. rubrica "Protezione della maternità").
Lavoro notturno abituale:	<p>Applicazione dell'Accordo nazionale del 12 luglio 2006 relativo al lavoro notturno dei lavoratori, degli ETAM e dei datori di lavoro delle imprese di Edilizia e di Lavori pubblici</p> <p>Tali elementi riguardano i lavoratori che lavorano <u>abitualmente</u> di notte (cfr. rubrica "Aumenti legati alla durata del lavoro").</p> <p>Durata massima quotidiana (articolo 4): 8 ore, fatta eccezione per le attività previste dall'articolo R. 3122-5 CdL: fino a 12 ore.</p> <p>Durata massima settimanale (articolo 4): 40 ore in un periodo qualsiasi di 12 settimane consecutive, che possono essere estese a 44 ore in un periodo di 12 settimane consecutive, qualora l'organizzazione di lavoro fosse imposta dai vincoli specifici dei cantieri, dalle esigenze di intervento, nelle attività previste dall'articolo R. 3122-7 CdL, in particolare la manutenzione-gestione o i servizi che li giustificano.</p> <p>Riposo compensatore (senza riduzione di remunerazione) (articolo 5):</p> <ul style="list-style-type: none">- un giorno per un periodo di lavoro compreso tra 270 e 349 ore tra le 21:00 e le 6:00 in un periodo di riferimento di 12 mesi consecutivi- due giorni per un periodo di lavoro di almeno 350 ore tra le 21:00 e le 6:00 in un periodo di riferimento di 12 mesi consecutivi. <p>Altre controparti (articolo 5 e 6):</p> <ul style="list-style-type: none">- compensazione finanziaria definita dall'impresa;- trasporto qualora necessario per recarsi al lavoro e/o ritornare al proprio domicilio;- indennità di "paniere";- pausa di 30 minuti (non remunerata) per un posto di notte di almeno 6 ore.

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

Lavoro notturno straordinario:	Consultare il paragrafo sul compenso.																
Lavoro notturno né abituale né straordinario:	Consultare il paragrafo sul compenso.																
Congedo:	<p>Congedo annuale retribuito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durata totale del congedo (articolo V-22): 2 giorni lavorativi e mezzo per mese di lavoro o periodo equiparato secondo l'articolo L. 3141-4 CdL, nel limite di 30 giorni lavorativi, al di fuori dei giorni straordinari di congedo accordati in base alla suddivisione. • Il periodo di riferimento per l'acquisizione dei diritti ai congedi pagati è stabilito dall'1 aprile al 31 marzo; il periodo di congedo è stabilito dall'1 maggio al 30 aprile. • Indennità di anzianità (articolo V-24): nessun giorno di congedo supplementare pagato, ma un'indennità equivalente a: <ul style="list-style-type: none"> - 2 giorni di congedo per 20 anni di servizio nella stessa impresa - 4 giorni di congedo per 25 anni di servizio nella stessa impresa - 6 giorni di congedo per 30 anni di servizio nella stessa impresa. <p>Congedo per eventi familiari: (articolo V-12 o disposizioni legali qualora fossero più vantaggiose):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th align="center">Evento</th> <th align="center">Durata dell'assenza</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Matrimonio</td> <td>4 giorni</td> </tr> <tr> <td>PACS (Unione civile)</td> <td>4 giorni</td> </tr> <tr> <td>Nascita o adozione</td> <td>3 giorni</td> </tr> <tr> <td>Matrimonio di un figlio</td> <td>1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Funerale del coniuge o del partner (anche in unione civile)</td> <td>3 giorni</td> </tr> <tr> <td>Funerale di un figlio</td> <td>5 o 7 giorni qualora il figlio deceduto abbia meno di 25 anni o, a prescindere dall'età, se il figlio stesso è genitore, o in caso di decesso di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore. + 8 giorni in caso di decesso di un figlio di età inferiore ai 25 anni o di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.</td> </tr> <tr> <td>Funerale del padre o della madre, del suocero, della suocera, di un fratello o di una sorella</td> <td>3 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Evento	Durata dell'assenza	Matrimonio	4 giorni	PACS (Unione civile)	4 giorni	Nascita o adozione	3 giorni	Matrimonio di un figlio	1 giorno	Funerale del coniuge o del partner (anche in unione civile)	3 giorni	Funerale di un figlio	5 o 7 giorni qualora il figlio deceduto abbia meno di 25 anni o, a prescindere dall'età, se il figlio stesso è genitore, o in caso di decesso di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore. + 8 giorni in caso di decesso di un figlio di età inferiore ai 25 anni o di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.	Funerale del padre o della madre, del suocero, della suocera, di un fratello o di una sorella	3 giorni
Evento	Durata dell'assenza																
Matrimonio	4 giorni																
PACS (Unione civile)	4 giorni																
Nascita o adozione	3 giorni																
Matrimonio di un figlio	1 giorno																
Funerale del coniuge o del partner (anche in unione civile)	3 giorni																
Funerale di un figlio	5 o 7 giorni qualora il figlio deceduto abbia meno di 25 anni o, a prescindere dall'età, se il figlio stesso è genitore, o in caso di decesso di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore. + 8 giorni in caso di decesso di un figlio di età inferiore ai 25 anni o di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.																
Funerale del padre o della madre, del suocero, della suocera, di un fratello o di una sorella	3 giorni																

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

	<table border="1"> <tr> <td>Funerale di un nonno, di un cognato, di una cognata, di un nipote</td> <td>1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Annuncio dell'insorgenza di un handicap in un figlio</td> <td>2 giorni</td> </tr> </table>	Funerale di un nonno, di un cognato, di una cognata, di un nipote	1 giorno	Annuncio dell'insorgenza di un handicap in un figlio	2 giorni																						
Funerale di un nonno, di un cognato, di una cognata, di un nipote	1 giorno																										
Annuncio dell'insorgenza di un handicap in un figlio	2 giorni																										
Giorni festivi:	<p>Giorni festivi non lavorati (articolo V-11):</p> <ul style="list-style-type: none"> - se il lavoratore ha più di 3 mesi di anzianità, potrà beneficiare del risarcimento in base al giorno festivo non lavorato senza altre condizioni necessarie - se il lavoratore ha meno di 3 mesi di anzianità, potrà beneficiare del risarcimento in base al giorno festivo non lavorato (cumulativamente): <ul style="list-style-type: none"> - se ha svolto allo stesso tempo l'ultimo giorno di lavoro prima del giorno festivo e il primo giorno di lavoro seguente, salvo autorizzazione di assenza accordata in precedenza. Tuttavia, non si tiene conto di un'assenza per malattia che termina l'ultimo giorno di lavoro precedente al giorno festivo o di un'assenza per malattia che inizia il primo giorno di lavoro successivo al suddetto giorno festivo; - se ha lavorato almeno 200 ore nei 2 mesi precedenti il giorno festivo in una o più imprese di Edilizia. <p>Giorni festivi lavorati (articolo V-11): compenso delle ore lavorate in quel giorno e rimborso per il giorno festivo.</p>																										
Giovani lavoratori (tra 16 e 18 anni):	Rinvio dell'accordo collettivo alla legislazione in vigore (articolo XI-1).																										
APPRENDISTATO	<p>Compensi superiori ai compensi legali (in ottemperanza delle disposizioni combinate dell'accordo dell'8 febbraio 2005, esteso dall'ordinanza del 17 agosto 2005 e dal decreto del 28 dicembre 2018)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Anni di apprendistato</th> <th colspan="4">Compenso BTP</th> </tr> <tr> <th>Meno di 18 anni</th> <th>da 18 a 20 anni</th> <th>da 21 a 25 anni</th> <th>26 anni e oltre</th> </tr> <tr> <th colspan="2">% di salario minimo**</th> <th>% di salario minimo o salario minimo convenzionale qualora fosse più vantaggioso* **</th> <th>% di salario minimo o salario minimo convenzionale qualora fosse più vantaggioso*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>primo anno</td> <td>40%</td> <td>50%</td> <td>55%</td> <td rowspan="3">100%</td> </tr> <tr> <td>secondo anno</td> <td>50%</td> <td>60%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>terzo anno</td> <td>60%</td> <td>70%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Percentuale del salario minimo o del salario minimo convenzionale (SMC) corrispondente al posto effettivamente occupato qualora fosse più vantaggioso: applichiamo l'SMC corrispondente al livello precedentemente ottenuto, non tenendo conto del diploma in corso di preparazione.</p>	Anni di apprendistato	Compenso BTP				Meno di 18 anni	da 18 a 20 anni	da 21 a 25 anni	26 anni e oltre	% di salario minimo**		% di salario minimo o salario minimo convenzionale qualora fosse più vantaggioso* **	% di salario minimo o salario minimo convenzionale qualora fosse più vantaggioso*	primo anno	40%	50%	55%	100%	secondo anno	50%	60%	65%	terzo anno	60%	70%	80%
Anni di apprendistato	Compenso BTP																										
	Meno di 18 anni		da 18 a 20 anni	da 21 a 25 anni	26 anni e oltre																						
	% di salario minimo**		% di salario minimo o salario minimo convenzionale qualora fosse più vantaggioso* **	% di salario minimo o salario minimo convenzionale qualora fosse più vantaggioso*																							
primo anno	40%	50%	55%	100%																							
secondo anno	50%	60%	65%																								
terzo anno	60%	70%	80%																								

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

	<p>** Diplomi connessi: si applica un aumento di 15 punti al tasso in caso di preparazione in un anno di un diploma dello stesso livello.</p>
<p>MATERNITÀ:</p>	<p>A partire dal terzo mese di gravidanza, le lavoratrici incinte beneficeranno di un periodo di pausa, pagato al tasso del salario effettivo, di 15 minuti al mattino e 15 minuti nel pomeriggio, oppure 30 minuti al mattino o nel pomeriggio (articolo VI-21).</p>
<p>DISPOSIZIONI SPECIFICHE AL SETTORE DI ATTIVITÀ</p>	
<p>(a seconda delle specificità identificate)</p>	<p><u>Lavoro illegale: carta BTP obbligatoria per tutti i lavoratori impiegati sul cantiere:</u></p> <p>Preventivamente al distacco e in aggiunta alle altre formalità previste dalla legge (in particolare la Dichiarazione di distacco), il datore di lavoro (o l'impresa utilizzatrice situata in Francia) informa il lavoratore della trasmissione dei suoi dati personali all'UFC per poi presentare domanda di carta BTP per ognuno dei lavoratori distaccati sul sito cartebtp.fr.</p> <p><u>Affiliazione obbligatoria alle casse dei congedi pagati e del maltempo:</u></p> <p>Sistema dei Congedi pagati</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Imprese straniere non facenti parte dello Spazio Economico Europeo (SEE): l'affiliazione a una Cassa dei congedi pagati è obbligatoria. ● Imprese facenti parte dello Spazio Economico Europeo (CdL art. D. 3141-26 e 3141-27): l'affiliazione non è obbligatoria se l'impresa si trova in una delle due situazioni seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - in caso di convenzione conclusa tra l'Unione delle Casse di Francia e la/e Cassa/e del Paese d'origine (Germania, Austria, Italia). - in caso di giustificazione da parte dell'impresa di un'equivalenza dei diritti ai congedi pagati dei lavoratori per tutto il periodo del distacco. <p>Qualora l'impresa in questione fosse affiliata a un'istituzione equivalente alle Casse dei congedi pagati, dovrà giustificare il suo essere in regola con gli obblighi nei confronti di tale istituzione per la durata del distacco.</p> <p>Sistema Maltempo (CdL art L. 1262-4,7°, L. 5424-6 e seguenti, D. 5424-7)</p> <p>L'assoggettamento alle Casse dei congedi per il sistema Maltempo è un principio obbligatorio, per le imprese la cui attività in Francia rileva un campo di applicazione del sistema, secondo le stesse regole valide per le imprese stabilite in Francia.</p>

**Scheda Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori dell'edilizia dell'8 ottobre 1990
Imprese con oltre 10 dipendenti (IDCC 1597)**

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I LAVORATORI INTERMEDI	Rinvio dell'accordo collettivo alla legislazione in vigore (articolo II-5).
<i>Per ulteriori informazioni:</i>	
Punto di contatto con le organizzazioni dei datori di lavoro	<p>FFB SocialEurope@national.ffbatiment.fr</p> <ul style="list-style-type: none">• CAPEB: j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr
Punto di contatto con le organizzazioni sindacali	<ul style="list-style-type: none">• CFDT edilizia e legname: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Federazione nazionale dei lavoratori dell'edilizia, del legname e dell'arredamento (CGT): http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière edilizia: http://www.foconstruction.com• CFE-CGC BTP: http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html• CFTC BATI-MAT-TP: http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html