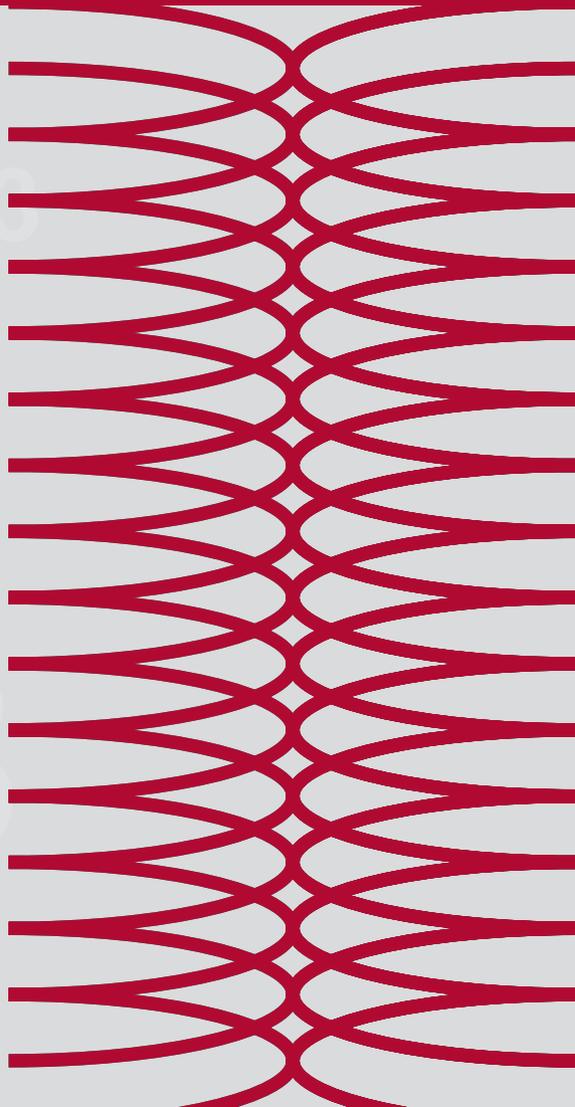




# ACCORDO DI COSTRUZIONE E IMPIANTO 2023

TRA:

CONTRATTO COLLETTIVO DI III (DIO III) E FAGLIGT FÆLLES FORBUND - 3F  
(FEDERAZIONE UNITA DEI LAVORATORI DANESI)



2023

2023

23

2023



<b>Capitolo 1 Ambito del contratto collettivo .....</b>	<b>10</b>
Art. 1 Ambito di applicazione .....	10
Art. 2 Definizione di luoghi di lavoro permanenti/non permanenti .....	11
Art. 3 Divisione in zone .....	12
Art. 4 Ammissione di nuovi membri .....	13
<b>Capitolo 2 Riunione con le parti sociali e riunione informativa congiunto.....</b>	<b>15</b>
Art. 5 Riunione informativa.....	15
<b>Capitolo 3 Termini di assunzione .....</b>	<b>16</b>
Art. 6 Informazioni sui termini di assunzione .....	16
Art. 7 Assunzione a condizioni simili a quelle di cui godono i dipendenti stipendiati .....	17
<b>Capitolo 4 Disposizioni in materia di orario di lavoro .....</b>	<b>22</b>
Art. 8 Ore lavorative settimanali.....	22
Art. 9 Ore lavorative giornaliere .....	22
Art. 10 Ore lavorative settimanali variabili.....	23
Art. 11 Ore lavorative settimanali con tempo libero maturato.....	23
Art. 12 Lavoro nel fine settimana .....	24
Art. 13 Assunzione part-time.....	25
Art. 14 Lavoro fuori sede.....	27
Art. 15 Lavoro a chiamata .....	27
Art. 16 Giorni liberi .....	27
Art. 17 Altri accordi relativi alle ore lavorative .....	28
<b>Capitolo 5 Straordinari, ore lavorative scaglionate, lavoro a turni .29</b>	<b>29</b>
Art. 18 Straordinari .....	29
Art. 19 Straordinari sistematici .....	29
Art. 20 Remunerazione per straordinari, lavoro di domenica e giorni festivi .....	30
Art. 21 Ore lavorative scaglionate.....	31
Art. 22 Lavoro a turni.....	32
<b>Capitolo 6 Disposizioni sulla retribuzione oraria .....</b>	<b>37</b>
Art. 23 Dipendenti adulti.....	37
Art. 24 Conducenti e addetti all'asfalto.....	37
Art. 25 Lavori di copertura.....	37
Art. 26 Giardinieri/paesaggisti .....	38
Art. 27 Nuovi dipendenti senza esperienza nel settore industriale.....	38
Art. 28 Supplemento per l'alloggio per determinati gruppi di personale	39
Art. 29 Generale.....	40
Art. 30 Condizioni meteorologiche .....	42

Art. 31 Servizio diurno e notturno .....	42
Art. 32 Strutture assistenziali – luoghi di lavoro non permanenti.....	42
<b>Capitolo 7 Disposizioni specifiche .....</b>	<b>45</b>
Art. 33 Indennità chilometraggio .....	45
Art. 34 Reperibilità.....	46
Art. 35 Alloggiamento in hotel e pasti .....	47
<b>Capitolo 8 Pagamento dei salari .....</b>	<b>48</b>
Art. 36 Periodo di paga .....	48
Art. 37 Pagamento dei salari.....	48
Art. 38 Buste paga .....	50
<b>Capitolo 9 Paga legata alle prestazioni .....</b>	<b>51</b>
Art. 39 Tariffari relativi al lavoro a cottimo, tempistiche di riferimento e tabelle salariali.....	51
Art. 40 Disposizioni sul lavoro a cottimo .....	52
Art. 41 Trattative che si svolgono una volta per anno sul contratto collettivo.....	53
Art. 42 Partecipazione degli apprendisti al lavoro a cottimo .....	53
Art. 43 Determinazione delle tariffe per lavoro a cottimoin base alle "Tempistiche di riferimento".....	53
Art. 44 Determinazione delle retribuzioni del lavoro a cottimo sulla base di studi sui tempi e sul movimento .....	54
Art. 45 Svolgimento del lavoro a cottimo su altra base.....	55
Art. 46 Fattori minuto.....	55
Art. 47 Pagamento anticipato del lavoro a cottimo .....	56
Art. 48 Condizioni specifiche di pagamento per il lavoro a cottimo .....	57
Art. 49 Comunicato in materia di lavoro a cottimo .....	58
Art. 50 Uso di studi sui tempi e sul movimento e delle tempistiche di riferimento.....	61
Art. 51 Commissione per la determinazione dei prezzi dei lavori di pavimentazione .....	62
Art. 52 Commissione per la determinazione dei prezzi .....	62
Art. 53 Commissione per le specifiche sui tempi per i lavori di copertura . .....	64
<b>Capitolo 10 Pensione .....</b>	<b>65</b>
Art. 54 Pensioni e regime di assistenza sanitaria .....	65
<b>Capitolo 11 Malattia, primo giorno di malattia di un figlio, ecc. ....</b>	<b>69</b>
Art. 55 Malattia e infortunio .....	69
Art. 56 Primo giorno di malattia del figlio .....	71
Art. 57 Figli ricoverati .....	72

Art. 58 Giorni di assistenza ai figli, secondo giorno di malattia del figlio e visite dal medico .....	72
Art. 59 Disposizioni in materia di maternità/paternità .....	73
Art. 60 Giorni liberi per cura di persona a carico .....	78
<b>Capitolo 12 Disposizioni relative alle ferie e ai giorni festivi .....</b>	<b>79</b>
Art. 61 Maturazione delle ferie .....	79
Art. 62 Fruizione delle ferie .....	80
Art. 63 Malattia e ferie .....	83
Art. 64 Trasferimento di ferie.....	84
Art. 65 Indennità per ferie.....	84
Art. 66 Comunicazione e pagamento dell'indennità di ferie.....	86
Art. 67 Disposizioni specifiche .....	88
Art. 68 Fondo per ferie professionale.....	90
Art. 69 Pagamento di giorni festivi, festività mobili, giorni liberi per dipendenti senior e giorni di assistenza ai figli .....	90
Art. 70 Regime per i dipendenti senior.....	94
Art. 71 Dipendenti che ricevono pensione statale .....	95
Art. 72 Disposizioni sul congedo per ferie per dipendenti distaccati .....	95
<b>Capitolo 13 Collaborazione.....</b>	<b>98</b>
Art. 73 Norme relative al rappresentante sindacale.....	98
Art. 74 Rappresentanti per la salute e la sicurezza .....	103
Art. 75 Formazione continua e rappresentanti per la salute e la sicurezza .....	103
Art. 76 Comitato di collaborazione .....	103
Art. 77 Cooperazione e ambiente di lavoro.....	104
<b>Capitolo 14 Formazione .....</b>	<b>106</b>
Art. 78 Permessi per la formazione.....	106
Art. 79 Fondo per la formazione .....	106
Art. 80 Fondo di sviluppo DA/LO .....	106
Art. 81 Fondo di formazione dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile .....	107
<b>Capitolo 15 Assunzione e licenziamento .....</b>	<b>110</b>
Art. 82 Assunzione .....	110
Art. 83 Licenziamento .....	110
Art. 84 Licenziamento temporaneo .....	113
<b>Capitolo 16 Dipendenti giovani .....</b>	<b>115</b>
Art. 85 Disposizioni generiche .....	115
Art. 86 Assunzione di dipendenti giovani .....	115
Art. 87 Salari dei dipendenti giovani .....	116

Art. 88 Sicurezza e formazione .....	117
<b>Capitolo 17 Disposizioni per la risoluzione delle controversie industriali.....</b>	<b>118</b>
Art. 89 Controversie industriali.....	118
Art. 90 Risoluzione di controversie industriali in casi di licenziamento sommario (licenziamento immediato).....	123
Art. 91 Condizioni di lavoro e di paga dei dipendenti stranieri.....	123
Art. 92 Diritto del lavoro.....	126
Art. 93 Casi urgenti .....	126
Art. 94 Interruzione del lavoro e rifiuto per questioni di salute e sicurezza .....	126
Art. 95 Controversie incompatibili con le disposizioni del contratto collettivo.....	127
<b>Capitolo 18 Commissione per la parità retributiva .....</b>	<b>128</b>
Art. 96 Commissione per la parità retributiva.....	128
<b>Capitolo 19 Altre disposizioni .....</b>	<b>130</b>
Art. 97 Abbigliamento da lavoro.....	130
Art. 98 Strumenti e attrezzature .....	130
Art. 99 Programmi pilota .....	131
Art. 100 Documenti elettronici.....	131
Art. 101 Revisione del contratto collettivo ecc.....	132
Art. 102 Relazioni aziendali .....	133
Art. 103 Lavoro interinale.....	134
Art. 104 Circonvenzione di contratto collettivo .....	135
Art. 105 Codice di lavoro dipendente .....	136
Art. 106 Durata del contratto collettivo .....	136
<b>Capitolo 20 Apprendisti .....</b>	<b>138</b>
Art. 1 Ore lavorative giornaliere .....	138
Art. 2 Apprendistato .....	139
Art. 3 Paga .....	139
Art. 4 Apprendisti adulti.....	141
Art. 5 Partecipazione dell'apprendista al lavoro a cottimo da operaio specializzato .....	141
Art. 6 Condizioni di impiego e retribuzione .....	141
Art. 7 Regime speciale di maturazione dei salari.....	143
Art. 8 Pensione.....	143
Art. 9 Benefit assicurativi per gli apprendisti .....	144
Art. 10 Abbigliamento da lavoro.....	144
Art. 11 Calzature di sicurezza .....	144

Art. 12 Attrezzi.....	145
Art. 13 Indennità di viaggio.....	145
Art. 14 Strutture assistenziali .....	149
Art. 15 Disposizioni relative alle ferie .....	149
Art. 16 Disposizioni specifiche .....	149
Art. 17 Straordinari .....	150
Art. 18 Risoluzione di controversie industriali .....	150
<b>Capitolo 21 Protocolli .....</b>	<b>152</b>
<b>Protocollo sulla salute e la sicurezza sul lavoro .....</b>	<b>152</b>
<b>Protocollo sullo sviluppo delle competenze nell'industria dell'edilizia e dell'ingegneria civile .....</b>	<b>156</b>
<b>Protocollo sul lavoro notturno e sui controlli di natura sanitaria .</b>	<b>158</b>
<b>Protocollo sul lavoro notturno delle lavoratrici in stato di gravidanza .....</b>	<b>161</b>
<b>Protocollo sulle disposizioni relative al lavoro notturno supplementare .....</b>	<b>162</b>
<b>Protocollo sugli apprendisti a cottimo .....</b>	<b>164</b>
<b>Protocollo sul lavoro fuori sede/lavoro su chiamata e servizio di reperibilità/alberghiero e ristorazione .....</b>	<b>164</b>
<b>Protocollo sul lavoro in comitati.....</b>	<b>165</b>
<b>Protocollo sul regolamento n. 2016/679 sulla protezione dei dati.</b>	<b>166</b>
<b>Protocollo sulla rendicontazione digitale .....</b>	<b>168</b>
<b>Protocollo sulle commissioni per lo scambio digitale di documenti relativi al lavoro a cottimo .....</b>	<b>170</b>
<b>Protocollo sul lavoro di commissione riguardante le linee guida per un'efficace cooperazione locale tra l'impresa e il rappresentante sindacale.....</b>	<b>171</b>
<b>Protocollo sull'attuazione di alcune direttive dell'UE nei contratti collettivi .....</b>	<b>172</b>
<b>Protocollo sui corsi 2x2 .....</b>	<b>173</b>
<b>Protocollo sull'aggiornamento delle competenze dei dipendenti non qualificati .....</b>	<b>174</b>
<b>Protocollo di una commissione per la formazione continua .....</b>	<b>176</b>

<b>Protocollo sulla formazione dei salari nei contratti collettivi stipulati dalle parti .....</b>	<b>177</b>
<b>Protocollo sulle ferie supplementari per le imprese distaccanti ...</b>	<b>178</b>
<b>Protocollo in materia pensionistica per le imprese distaccanti ....</b>	<b>181</b>
<b>Protocollo sul reclutamento e sul potenziamento delle competenze per progetti di costruzione e ingegneria civile .....</b>	<b>183</b>
<b>Protocollo sulle informazioni sull'utilizzo di subappaltatori.....</b>	<b>184</b>
<b>Protocollo sulla transizione verde nel settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile e nell'industria dei materiali edili.....</b>	<b>185</b>
<b>Protocollo sulla formazione in relazione al licenziamento.....</b>	<b>187</b>
<b>Protocollo sulla formazione dei montatori nel settore dei ponteggi orientata al servizio, in collaborazione con HP3 .....</b>	<b>190</b>
<b>Protocollo per la revisione del White Paper HP3 per il tariffario dei ponteggi orientati ai servizi .....</b>	<b>193</b>
<b>Protocollo per l'introduzione di un nuovo tariffario HP3 per i lavori di ponteggio orientati ai servizi.....</b>	<b>193</b>
<b>Protocollo sul tariffario per il lavoro a cottimo per la pavimentazione 2022.....</b>	<b>195</b>
<b>Protocollo sull'annullamento dei protocolli.....</b>	<b>196</b>
<b>Protocollo sulla transizione al nuovo "Holiday Act" (nuova legge sulle ferie) .....</b>	<b>197</b>
<b>Protocollo sul rappresentante per la formazione.....</b>	<b>198</b>
<b>Capitolo 22 Allegati .....</b>	<b>199</b>
<b>Allegato 1 Accordo generale del 31 ottobre 1973 .....</b>	<b>199</b>
<b>Allegato 2 Indennità di viaggio.....</b>	<b>207</b>
<b>Allegato 3 Cantieri d'inverno .....</b>	<b>212</b>
<b>Allegato 4 Contratto di lavoro .....</b>	<b>217</b>
<b>Allegato 5 Contratto di lavoro a condizioni simili a quelle dei dipendenti stipendiati.....</b>	<b>219</b>
<b>Allegato 6 Modulo di accordo sul trasferimento delle ferie .....</b>	<b>221</b>
<b>Allegato 7 Accordo offshore.....</b>	<b>222</b>

<b>Allegato 8 Accordo di pre-collocamento.....</b>	<b>227</b>
<b>Allegato 9 Trasferimento della pensione .....</b>	<b>230</b>
<b>Allegato 10 Turbine eoliche offshore .....</b>	<b>231</b>
<b>Indice delle parole chiave .....</b>	<b>233</b>

# Capitolo 1

## Ambito del contratto collettivo

### Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il contratto collettivo, unitamente alle relative specifiche dei tempi di lavoro a cottimo, si applica ai luoghi di lavoro non permanenti a livello nazionale, ad eccezione dei comuni di Copenaghen e Frederiksberg.
2. In connessione con il rinnovo del presente contratto collettivo nel 2004, esso è stato consolidato con il contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile concluso da SiD (la Federazione dei Lavoratori Specializzati in Danimarca) e BYG (la Federazione dei Datori di Lavoro del Settore delle Costruzioni) e ora si applica a tutti i membri, presenti e futuri, dell'Associazione Danese per l'Edilizia che impiegano lavoratori nell'ambito industriale del contratto collettivo, laddove non diversamente previsto nelle singole disposizioni del contratto.
3. Il contratto collettivo copre lo stesso ambito di lavoro coperto come avvenuto fino a questo momento, nonché il lavoro che può essere svolto da operai qualificati della terra e da lavoratori specializzati (manodopera specializzata).
4. I tassi salariali sono determinati in base alle disposizioni del contratto collettivo, compresa la fissazione delle retribuzioni del lavoro a cottimo sulla base di studi sul tempo e sul movimento, nonché sui fattori minuti determinati dalle organizzazioni.

### **Lavori di pavimentazione e assistenza per lavori di pavimentazione**

5. Il contratto collettivo, unitamente ai relativi tariffari del lavoro a cottimo per le pavimentazioni, si applica in tutto il Paese.

### **Disposizione specifica relativa alle opere di copertura**

6. Il contratto collettivo, unitamente alle relative specifiche dei tempi di lavoro a cottimo per le coperture, si applica in tutto il paese con l'aggiunta di disposizioni specifiche concordate dalle parti il 3 febbraio 1995.

## **Giardinaggio e servizi paesaggistici**

7. Le parti concordano sul fatto che i membri della DIO III sono stati impiegati per molti anni nella creazione, gestione e manutenzione di aree verdi e che la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi ha in molte occasioni partecipato alla risoluzione di controversie industriali in merito, conformemente al contratto collettivo applicabile tra le parti.
8. Il contratto collettivo continuerà ad applicarsi a questo tipo di lavori. Tuttavia accordi locali – possibilmente con la partecipazione delle organizzazioni – devono essere stipulati per lavori che richiedano una formazione professionale come giardiniere.

## **Lavoro off-shore**

9. Il contratto collettivo si applica anche al lavoro su piattaforme galleggianti e fisse (l'area off-shore). Tuttavia, in considerazione delle particolari condizioni di lavoro in tali luoghi, è stato stipulato un accordo separato in merito.

Tale accordo è accluso come Allegato 7.

## **Comuni di Copenaghen e Frederiksberg**

10. Nei comuni di Copenaghen e Frederiksberg è in vigore il contratto collettivo sussistente tra Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening (il Sindacato dei Lavoratori dell'Edilizia, dell'Energia e dell'Orticoltura) e DIO III. Nella misura in cui DIO III e il Sindacato dei Lavoratori dell'Edilizia, dell'Energia e dell'Orticoltura convengano che le disposizioni del contratto collettivo sussistente tra essi non saranno più valide, le parti sottoscritte concordano che il presente contratto collettivo si applicherà nei comuni di Copenaghen e Frederiksberg.

<b>Art. 2 Definizione di luoghi di lavoro permanenti/non permanenti</b>
---

1. Luoghi di lavoro fissi permanenti da cui viene fornito un prodotto finito o un servizio a un certo numero di clienti diversi, tra cui imprese industriali, fabbriche di elementi per l'edilizia, fabbriche di calcestruzzo pronto per l'uso, imprese nel settore della pietra industriale, cave di ghiaia, officine fisse di riparazione e siti fissi di

impianti e attrezzature, nonché imprese che eseguono opere fognarie o di dragaggio di fanghi.

### **Impiego variabile**

2. I dipendenti sono soggetti alle disposizioni che si applicano ai luoghi di lavoro permanenti se il luogo della loro effettiva occupazione e il luogo principale di esecuzione delle mansioni lavorative si trovano nel sito di produzione permanente, indipendentemente dal fatto che siano o meno assegnati (o distaccati) dall'impresa a eseguire lavori di assemblaggio/lavori preparatori nei luoghi di lavoro non permanenti.

### **Rilocalazione**

3. I dipendenti possono essere trasferiti da luoghi di lavoro permanenti a luoghi di lavoro non permanenti, e ai dipendenti interessati si applicheranno quindi le disposizioni sui luoghi di lavoro non permanenti.

<b>Art. 3 Divisione in zone</b>
---------------------------------

### **1. Zona**

Il confine della Zona 1 corre a nord-ovest e nord da Køge Bugt /Baia di Køge/ lungo il confine occidentale dei comuni di Vallensbæk e Herstederne (intersecando la strada principale Copenhagen-Roskilde al km 16,0), dopo di che segue il confine occidentale della parrocchia di Ballerup e poi percorre i confini meridionali e occidentali della parrocchia di Værløse fino al confine meridionale della parrocchia di Farum, immediatamente a ovest di Farum Sø (Lago Farum). Da qui, il confine tra i comuni di Gølleløse e Farum viene seguito in direzione nord-ovest, svoltando verso est fino alla linea ferroviaria di Slangstrup; quindi la linea ferroviaria viene seguita fino all'ingresso nella parrocchia di Lyngby, dopodiché il confine della zona segue il confine orientale della parrocchia di Lyngby in direzione nord-est e poi lungo il confine occidentale della parrocchia di Blomstrød in direzione nord-nord-est fino a quando, subito dopo aver attraversato Kongevejen (al km 26.8), incontra il confine della parrocchia di Karlebo lungo il lato sud-orientale dello Store Dyrehave. Da quel punto il

confine della Zona 1 segue il confine della parrocchia a nord-est lungo Store Dyrehave; poi si dirige a nord-ovest verso la foresta di Grønholt Hegn e lungo il suo lato sud-est fino al confine settentrionale della parrocchia di Karlebo, che segue poi verso est fino allo stretto di Øresund immediatamente a sud della foresta di Laveskov.

## **2. Zona**

La Zona 2 comprende la contea di Frederiksborg, ad eccezione delle parti che rientrano nella Zona 1, come sopra descritto. Pertanto, da Hornsherred il confine della contea segue il confine della contea a sud di Skibby; allo stesso modo, a est del Roskilde Fjord / fiordo di Roskilde/ segue il confine meridionale della contea di Frederiksborg lungo Værebros Å (torrente Værebros) fino al confine del limite giudiziario meridionale della contea di Copenaghen, che segue poi a sud fino a Hedehusene fino a incrociare il confine settentrionale di Reerslev (interseca la strada principale Copenaghen-Roskilde al km 24,4). Successivamente, il confine della Zona 2 segue il confine tra le parrocchie di Reerslev e Vindinge e gira ad est tra le parrocchie di Reerslev e Tune; da lì si dirige verso sud, lungo il confine tra le parrocchie di Tune e Greve, quindi segue il confine della parrocchia di Karlslunde in direzione sud-est fino a Køge Bugt.

### **Art. 4 Ammissione di nuovi membri**

Quanto segue si applica alle imprese che aderiscono a DIO III:

#### **Nuovi membri con un contratto collettivo diverso**

1. Le imprese precedentemente coperte da altri contratti collettivi e ammesse come membri della DIO III diventano soggette ai contratti collettivi della DIO III tre mesi dopo che il sindacato è stato informato dell'adesione dell'impresa alla DIO III.

#### **Nuovi membri coperti da un contratto di adesione**

2. I contratti di adesione si applicano alle imprese che aderiscono alla DIO III come membri per un periodo massimo di tre mesi dalla notifica scritta al sindacato dell'ammissione dell'impresa alla

DIO III. Successivamente si applicherà il contratto collettivo della DIO III nell'area di riferimento.

3. In caso di abbandono della DIO III, il contratto di adesione viene riattivato a meno che l'impresa non sia soggetta a un altro contratto collettivo tramite l'appartenenza a un'organizzazione della Confederazione Danese dei Datori di Lavoro (Dansk Arbejdsgiverforening).

### **Trattative di adattamento**

4. Quando il sindacato viene a sapere che un'impresa è diventata soggetta a un contratto collettivo emanato dalla DIO III, può richiedere che si tenga una riunione organizzativa, cfr. articolo 89, paragrafo 17.

Lo scopo della riunione organizzativa è di valutare quanto siano ampie le possibilità che le esigenze dei dipendenti possano essere soddisfatte dal contratto collettivo in vigore, al fine di conformarsi alle sue disposizioni e consentire alle parti del contratto collettivo di prendere conoscenza dei termini di pagamento e assunzione sussistenti per i dipendenti.

Durante le trattative di adattamento, i termini di pagamento e assunzione sussistenti dovranno essere documentati.

## **Capitolo 2**

### **Riunione con le parti sociali e riunione informativa congiunto**

<b>Art. 5 Riunione informativa</b>
------------------------------------

1. Le organizzazioni desiderano garantire che il modello danese funzioni nel miglior modo possibile nei cantieri danesi e che tutte le parti inizino bene. Se le organizzazioni concordano che ne sussiste necessità, l'imprenditore edile deve partecipare a una riunione congiunta con le parti sociali a livello dirigenziale. Durante la riunione, l'imprenditore potrà descrivere la propria organizzazione e le parti sociali avranno l'opportunità di spiegare il modello danese e di incontrare l'impresa.
2. Le organizzazioni concordano inoltre di offrire un riunione informativa congiunto, preferibilmente entro il primo mese dall'inizio del lavoro in Danimarca.
3. Laddove possibile, il riunione può svolgersi in loco. Altrimenti, una delle parti allestirà una sede idonea.
4. In ogni caso, questo accordo non impedisce alle parti sociali di tenere riunione con ciascuna delle parti.
5. Inoltre, all'inizio di grandi progetti edilizi e di ingegneria civile, le organizzazioni concordano di offrire riunioni di presentazione congiunte per imprese e dipendenti, allo scopo di fornire alle parti locali nel singolo cantiere un'introduzione alle attuali condizioni di paga e di lavoro.

## Capitolo 3

### Termini di assunzione

#### Art. 6 Informazioni sui termini di assunzione

1. Si fa riferimento alla legge applicabile per quanto riguarda l'obbligo del datore di lavoro di informare il dipendente sui termini e le condizioni del rapporto di lavoro ("Contract of Employment Act", legge sul contratto di lavoro).
2. Il riferimento alla legge relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore dei termini e delle condizioni del rapporto di lavoro ("Contract of Employment Act", legge sul contratto di lavoro) sarà modificato, a partire dalla data di entrata in vigore della legislazione danese di attuazione della direttiva sulle condizioni di lavoro, in modo da fare riferimento alla prossima legge di attuazione per quanto riguarda l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore dei termini e delle condizioni del rapporto di lavoro.
3. Ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 3, del "Contract of Employment Act" (legge sul contratto di lavoro), le parti hanno concordato le seguenti deroghe alla legge.
4. Se il dipendente non ha ricevuto il contratto di lavoro in modo tempestivo o se il contratto di lavoro è carente, l'impresa può essere condannata a pagare una sanzione/rimborso, a meno che la carenza non sia giustificabile e non abbia avuto un impatto effettivo sul rapporto di lavoro.
5. Qualsiasi violazione deve essere segnalata all'azienda.
6. Se la questione contestata non viene risolta entro quindici (15) giorni lavorativi, deve essere immediatamente presentato un reclamo scritto alla DIO III, specificando l'esatta natura delle carenze. Se le carenze nel contratto di lavoro vengono successivamente rettificate, o il certificato di lavoro mancante viene fornito entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento del reclamo presso la DIO III, all'impresa non verrà ordinato di pagare una multa/rimborso, a meno che non vi sia una violazione sistematica della disposizione relativa al contratto di lavoro.

7. In ogni caso, il dipendente deve ricevere le informazioni sul rapporto di lavoro di cui sopra entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta. In caso contrario, l'impresa può essere condannata a pagare un'ammenda/rimborso.
8. Tale deroga al "Contract of Employment Act" (nachfrist) (legge sul contratto di lavoro) di cui sopra continua ad applicarsi anche dopo l'attuazione della direttiva sulle condizioni di lavoro nel diritto danese e, a partire dalla data di entrata in vigore della normativa danese che attua la direttiva sulle condizioni di lavoro, il riferimento all'articolo 1, paragrafo 3 del "Contract of Employment Act" (legge sul contratto di lavoro) sarà modificato con la disposizione corrispondente nella prossima attuazione della legislazione.
9. Le questioni relative all'adempimento dell'obbligo di informazione da parte dell'impresa devono essere trattate in conformità alle disposizioni del diritto del lavoro applicabili.

<b>Art. 7 Assunzione a condizioni simili a quelle di cui godono i dipendenti stipendiati</b>
--

1. Le organizzazioni consigliano che le imprese che desiderino introdurre un impiego a condizioni simili a quelle di determinati dipendenti con più di un anno di servizio, lo facciano preferibilmente in conformità con le linee guida specificate nel presente contratto collettivo.
2. L'impiego a condizioni simili a quelle della Legge sul lavoro subordinato può essere concordato individualmente con dipendenti particolarmente fidati che svolgono lavori altamente qualificati. Gli accordi per assunzioni a condizioni simili a quelle di cui godono i dipendenti stipendiati sono validi solo se sono in forma scritta.

Le organizzazioni hanno elaborato congiuntamente un modulo da utilizzare per contratti di lavoro a condizioni simili a quelle di cui godono i dipendenti stipendiati. Il modulo di assunzione può essere successivamente richiesto per l'invio alle rispettive organizzazioni. Vedere Allegato 5.

La questione dell'introduzione o della cessazione di contratti di lavoro a condizioni simili a quelle dei dipendenti stipendiati può essere sottoposta a risoluzione secondo la procedura di appiattamento delle controversie industriali, ma non tramite la procedura di arbitrato industriale.

3. Le disposizioni all'articolo 8 della legge danese sul lavoro subordinato sulla paga del pensionamento anticipato volontario in caso di decesso non possono essere derogate di comune accordo.

## **Paga**

4. La paga deve riflettere le qualifiche, la responsabilità, le mansioni e la competenza del singolo dipendente.

I salari di ciascun individuo devono essere riconsiderati una volta all'anno e adeguati se ritenuto appropriato. La data di revisione delle retribuzioni può essere la stessa che per gli impiegati/dipendenti dell'impresa.

Eventuali disaccordi in merito al livello di retribuzione o all'adeguamento dei salari possono essere sottoposti a risoluzione in conformità alle disposizioni della Procedura per la risoluzione delle controversie industriali del presente contratto collettivo.

Per il lavoro subordinato, il salario orario viene convertito in un salario mensile al numero di ore applicabile, attualmente 160,33. I salari sono corrisposti nelle stesse date che si applicano ai lavoratori non manuali/dipendenti stipendiati dell'impresa.

## **Anzianità di servizio**

5. L'anzianità di servizio in relazione all'impiego in condizioni simili a quelle di un dipendente è calcolata a partire dal momento del passaggio a condizioni simili a quelle di un dipendente, con il mantenimento del periodo minimo di preavviso finora ricevuto.

## **Cessazione del rapporto di lavoro**

6. Al momento della cessazione, il periodo di preavviso viene calcolato per entrambe le parti in base alle disposizioni dell'articolo 2 del "Danish Salaried Employees Act" (legge danese sui lavoratori dipendenti stipendiati).

Le parti concordano che i periodi di preavviso non saranno più brevi di quelli previsti dal contratto collettivo in relazione al passaggio al lavoro dipendente stipendiato.

La cessazione può avere luogo nel corso di una malattia. Le disposizioni dell'Articolo 83, paragrafo 8, e dell'Articolo 84 del contratto collettivo non si applicano ai contratti di lavoro dipendente con condizioni simili a quelle di cui godono i dipendenti stipendiati.

7. Si può concordare nel singolo contratto che l'impresa possa cessare il rapporto di lavoro con un preavviso di un mese alla fine del mese, se il dipendente interessato ha ricevuto la paga durante un'assenza per malattia durata un totale di 120 giorni in un periodo di dodici mesi consecutivi. La cessazione è considerata valida solo se avviene immediatamente dopo la scadenza dei 120 giorni di congedo per malattia e mentre il dipendente è ancora malato; tuttavia, la validità della cessazione del rapporto di lavoro non è influenzata dal fatto che il dipendente sia tornato al lavoro dopo la comunicazione della cessazione.

### **Ore lavorative**

8. Le ore lavorative, inclusi gli straordinari, il lavoro a turni e le ore lavorative scaglionate, insieme al pagamento di tali voci, sono determinati in conformità con le disposizioni del contratto collettivo.

### **Ferie**

9. In caso di assunzione a condizioni analoghe a quelle di cui godono i lavoratori non manuali/dipendenti stipendiati, le ferie sono retribuite o coperte da indennità per le ferie maturate, cfr. articolo 16 dell'“Holiday Act” (legge sulle ferie). Questa disposizione sostituisce l'Articolo 64 del contratto collettivo.

Le indennità per ferie pagate ai dipendenti con ferie retribuite possono essere corrisposte prima che il dipendente prenda le ferie. In questo caso, si può richiedere la compensazione dell'importo anticipato in caso di dimissioni nella misura in cui l'indennità per ferie sia stata versata prima delle ferie non fruiti. Le ferie riportate a causa di ostacoli alla fruizione delle ferie, cfr. articolo 64, paragrafo 5, del contratto collettivo, possono essere notificate dall'azienda per essere fruiti durante il periodo di preavviso.

## **Pensione su indennità per ferie**

10. L'indennità per ferie è compresa nella base per il calcolo del contributo pensionistico

## **Giorni festivi**

11. Viene erogata la paga completa per i giorni festivi e in altri giorni liberi

## **Festività mobili**

12. I dipendenti hanno diritto a cinque festività mobili per anno solare.
13. Se i dipendenti assunti a condizioni simili a quelle di cui godono i dipendenti stipendiati non riescono a godere delle festività mobili prima della scadenza dell'anno solare, possono richiedere entro tre settimane un rimborso pari alla paga di un giorno per ogni giorno di ferie mobile non fruito. Il rimborso verrà versato al dipendente in occasione del pagamento del salario successivo.

## **Regime speciale di maturazione dei salari**

14. Per i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato è previsto un regime speciale di maturazione dei salari. L'impresa dovrà pagare la seguente percentuale di retribuzione qualificata per le ferie

a partire dal 1° marzo 2022 .....	7,0%
a partire dal 1° marzo 2024 .....	8,8%

Le ferie retribuite (12,5%) sono calcolate sull'ammontare.

15. L'importo viene pagato al dipendente insieme ai salari di dicembre, a meno che il dipendente stesso non abbia richiesto, prima del 1° dicembre, che l'importo venga trasferito sul suo conto pensione.

In caso di dimissioni, il saldo viene pagato al dipendente assieme ai salari finali.

## **Malattia**

16. L'impresa versa l'intera paga durante la malattia.

## **Altre disposizioni**

17. Ai dipendenti assunti a condizioni simili a quelle dei dipendenti stipendiati si applicano gli articoli 2 bis e 2 ter, 16, 17 e 17 bis del "Danish Salaried Employees Act" (legge danese sul lavoro subordinato).

Se non diversamente specificato nelle presenti disposizioni o nel contratto di lavoro stipulato tra le parti, il dipendente è soggetto alle disposizioni del contratto collettivo.

## **Risoluzione di controversie industriali**

18. Eventuali controversie e disaccordi relativi all'interpretazione dei singoli contratti o delle linee guida di cui sopra devono essere risolte secondo la Procedura per la risoluzione di controversie industriali stabilita nel contratto collettivo.

Se l'impresa desidera svincolarsi da un contratto di lavoro con un singolo dipendente, o se il singolo dipendente desidera essere svincolato, questo può avvenire previo periodo di preavviso dell'individuo.

Una volta scaduto il periodo di preavviso, il dipendente è considerato soggetto alle sole disposizioni del contratto collettivo.

I contratti esistenti per l'assunzione in condizioni di stipendio possono essere riscritti previo accordo tra le parti locali in conformità con queste linee guida.

## **Capitolo 4**

### **Disposizioni in materia di orario di lavoro**

#### **Art. 8 Ore lavorative settimanali**

1. Il numero di normali ore lavorative effettive è di 37 ore settimanali
2. Le ore lavorative settimanali devono essere distribuite nei primi cinque giorni della settimana.
3. A livello locale è possibile stipulare un accordo per una settimana lavorativa di quattro giorni in cui l'orario di lavoro settimanale è distribuito su quattro dei primi cinque giorni della settimana (dal lunedì al venerdì). Tale accordo non può fare sì che il numero delle normali ore lavorative superi le dieci ore effettive al giorno. Una maggiorazione del 100% della retribuzione oraria calcolata sulla base del salario orario minimo è dovuta per il lavoro straordinario nel giorno dei primi cinque giorni della settimana che non fa parte di una settimana da quattro giorni.

#### **Art. 9 Ore lavorative giornaliere**

##### **Ore lavorative giornaliere**

1. Le normali ore lavorative giornaliere sono tra le 6:00 e le 18:00. La durata complessiva delle pause per pasti e riposo non può superare un'ora e non può essere inferiore ai 30 minuti.

##### **Determinazione delle ore lavorative giornaliere**

2. Le ore lavorative giornaliere e la distribuzione delle pause per i pasti devono essere determinate in consultazione con i dipendenti.
3. Se l'impresa non è in grado di soddisfare le richieste dei dipendenti, le ore lavorative devono essere pianificate tenendo debitamente conto degli interessi dell'impresa e l'accordo risultante può essere implementato con un preavviso di dieci giorni.

I dipendenti hanno il diritto di presentare un reclamo ai sensi della Procedura per la risoluzione delle controversie industriali

entro questo periodo di preavviso, se gli interessi dell'impresa non giustificano in misura sufficiente il mancato riguardo agli interessi dei dipendenti stessi.

La retribuzione concordata copre le eventuali pause per i pasti scaglionate, ma non supera la media giornaliera di un'ora a settimana e non supera 1 ora e 30 minuti per un singolo giorno.

#### **Art. 10 Ore lavorative settimanali variabili**

1. A livello locale, può essere stipulato un accordo scritto per aumentare o ridurre l'orario di lavoro giornaliero o settimanale in modo che la media dell'orario di lavoro settimanale normale sia di 37 ore per un periodo prestabilito.
2. Il periodo non può essere esteso oltre i 12 mesi, escluse le ferie.
3. Tale accordo non può fare sì che il numero delle normali ore lavorative superi le dieci ore effettive al giorno.

#### **Art. 11 Ore lavorative settimanali con tempo libero maturato**

1. Previo accordo scritto a livello locale, le normali ore lavorative settimanali possono essere fissate a 46, a condizione che le ore in eccesso rispetto al numero indicato nell'articolo 8 siano prese come riposo compensativo, preferibilmente come giornate intere, entro tre mesi dal periodo di maturazione.  
Gli straordinari, in conformità all'articolo 18, paragrafo 2, punto 1, non possono essere effettuati contemporaneamente.
2. Un accordo sul prolungamento delle ore lavorative settimanali non dà diritto al pagamento degli straordinari.
3. I riposi compensativi devono essere stabiliti dall'impresa in consultazione con i dipendenti. I riposi compensativi al posto dei giorni liberi devono essere fruiti prima che il dipendente lasci l'impresa.

## **Art. 12 Lavoro nel fine settimana**

### **Condizioni**

1. Può essere introdotto il lavoro nel fine settimana soggetto ad accordo locale.
2. In questo caso, il numero massimo di ore lavorative al sabato e alla domenica rispettivamente è di dodici ore.
3. L'orario di inizio e fine delle ore lavorative al sabato e alla domenica è stabilito dall'impresa.
4. I dipendenti che sono assunti per lavoro nel fine settimana non possono avere contemporaneamente un altro impiego retribuito.  
Pertanto, nessun beneficio supplementare può essere erogato ai dipendenti.
5. Il contratto sull'introduzione del lavoro durante il fine settimana nella singola impresa può essere concluso solo se le organizzazioni accettano di farlo.
6. La violazione del paragrafo 4 è considerata una violazione dei termini di assunzione e comporterà un immediato licenziamento dall'impresa. Nel caso in cui un'impresa sia a conoscenza di un'infrazione al paragrafo 4, l'introduzione del lavoro durante il fine settimana potrebbe essere sospesa.
7. I disaccordi relativi a quanto sopra saranno risolti in conformità con le disposizioni per la risoluzione delle controversie industriali stabilite nel contratto collettivo.

### **Condizioni di pagamento**

8. Il pagamento per il lavoro durante il fine settimana sarà stabilita nel contratto collettivo.
9. Inoltre, i supplementi previsti dal contratto collettivo sono erogati in modo analogo agli altri dipendenti dell'impresa nel relativo settore di attività.
10. Inoltre, sono previsti supplementi e indennità per il lavoro di sabato e domenica, come previsto dal contratto collettivo. A livello

locale, si può concordare di distribuire le integrazioni e le indennità in media sulle ore lavorative totali.

11. Un prerequisito per il lavoro durante il fine settimana è che la retribuzione totale, comprese tutte le integrazioni e le indennità previste dal contratto collettivo, debba essere almeno pari al pagamento della retribuzione normale nella sede di lavoro indicato per una settimana normale.

### **Giorni liberi e lavoro nei giorni festivi**

12. Le ore lavorative sono elaborate prima dell'introduzione del lavoro nel fine settimana in modo da stabilire chiaramente quali giorni (sabato/domenica) sono giorni liberi. Se vi sono tali giorni liberi, per questi giorni verrà erogato un importo equivalente alla retribuzione oraria media del singolo dipendente per il numero di ore che avrebbe lavorato nei giorni in questione. L'importo deve essere erogato in base al regime speciale di maturazione dei salari del dipendente. Tuttavia, non può essere versato un importo superiore a quello depositato sul conto del singolo dipendente in un determinato momento.
13. Solo le retribuzioni ordinarie devono essere pagate per il lavoro nei giorni festivi, per cui non si applicano pagamenti anticipati per i giorni festivi che si verificano nei giorni feriali.

### **ATP**

Calcolo del contributo totale relativo all'ATP (regime pensionistico complementare danese per il mercato del lavoro)

<b>Art. 13 Assunzione part-time</b>
-------------------------------------

### **Assunzione part-time**

1. I contratti di assunzione part-time possono essere conclusi a livello locale.
2. Le ore lavorative settimanali per lavoro part-time deve comprendere un minimo di venti e un massimo di trenta ore settimanali.

Per l'assunzione di dipendenti a tempo parziale, le ore di lavoro settimanali normali (il numero e la collocazione delle ore di lavoro) devono essere concordate individualmente.

Eventuali modifiche alle normali ore lavorative settimanali possono essere apportate in conformità alle disposizioni dell'articolo 8.

3. La retribuzione dei dipendenti a tempo parziale sarà conforme alle disposizioni del contratto collettivo generalmente applicabili. I dipendenti non hanno diritto ad alcun rimborso per la riduzione dell'orario di lavoro.

Le ore di lavoro eccedenti le ore lavorative concordate per il dipendente saranno retribuite con la normale retribuzione oraria del dipendente in questione.

Le ore lavorative in eccesso rispetto al normale orario di lavoro del lavoratore a tempo pieno devono essere pagate come lavoro straordinario alle tariffe applicabili agli altri dipendenti.

4. In conformità con la procedura per la risoluzione delle controversie industriali, le organizzazioni hanno il diritto di presentare un reclamo in merito all'uso improprio o all'abuso della presente disposizione, compresi i casi in cui il numero di dipendenti part-time è ritenuto eccessivo.
5. È stato concordato che le clausole del contratto collettivo relative all'anzianità si applicheranno ai dipendenti part-time in modo simile ai dipendenti a tempo pieno.

### **Persone con capacità lavorativa ridotta**

6. Gli accordi sulla riduzione delle ore lavorative possono essere stipulati con i dipendenti la cui capacità lavorativa è ridotta a causa di età, eventuali infermità o infortuni.

### **Pensionamento parziale, prepensionamento parziale**

7. Un accordo sulla riduzione delle ore lavorative può essere stipulato con i dipendenti che richiedono un orario ridotto a causa di un passaggio al pensionamento parziale o al prepensionamento parziale.

Le organizzazioni hanno il diritto di reclamare per l'abuso della presente disposizione, in conformità con la procedura per la risoluzione di controversie industriali.

#### **Art. 14 Lavoro fuori sede**

Se il lavoro viene svolto in luoghi di lavoro situati a una tale distanza dalla sede dell'impresa che quest'ultima ritiene necessario che i dipendenti rimangano durante la notte fuori casa a causa dell'attività lavorativa, è necessario stipulare un accordo locale in merito al tipo di trasporto, al vitto e alloggio, alle ore lavorative e alla durata prevista del lavoro.

#### **Art. 15 Lavoro a chiamata**

1. Le chiamate di lavoro dopo la fine delle normali ore lavorative, nei giorni feriali non lavorativi, la domenica e nei giorni festivi, sono pagate conformemente alle disposizioni del contratto collettivo, ma per un importo non inferiore a quello equivalente alla paga per quattro ore di lavoro.
2. Gli accordi locali sul pagamento per il lavoro a chiamata vengono conclusi prima dell'introduzione del lavoro a chiamata.

#### **Art. 16 Giorni liberi**

##### **1° maggio**

1. Il 1° maggio è un giorno completamente libero.

##### **Festa della Costituzione**

2. La Festa della Costituzione è un giorno festivo completo, con un anticipo per giorni festivi conformemente all'articolo 69, paragrafo 5.

## **Festività mobili**

3. I dipendenti hanno diritto a cinque festività mobili per anno solare.
4. Le festività mobili sono pagate in base alle stesse disposizioni che si applicano al pagamento dei giorni festivi, cfr. articolo 69, e sono fruite in base alle stesse disposizioni che si applicano alla fruizione delle ferie residue.
5. I pagamenti anticipati per le festività mobili per i dipendenti adulti sono i seguenti:
  - 1° marzo 2020 ..... DKK 1.300,00
  - 1° maggio 2024 ..... DKK 1.500,00

Pagamenti anticipati per le festività mobili per i dipendenti giovani

  - 1° marzo 2020 ..... DKK 700,00
  - 1° maggio 2024 ..... DKK 800,00
6. Se un dipendente è malato quando inizia il periodo di ferie mobili, il dipendente non è obbligato a fruire delle ferie mobili e queste ultime possono essere posticipate.

<b>Art. 17 Altri accordi relativi alle ore lavorative</b>
---

1. Nei casi in cui siano richieste mansioni lavorative speciali, qualora vi sia un accordo a livello locale in merito a disposizioni diverse da quelle descritte nel presente contratto collettivo in materia di orario di lavoro, tali disposizioni possono essere introdotte previa approvazione della Federazione Unita dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund) e DIO III.

## **Capitolo 5**

### **Straordinari, ore lavorative scaglionate, lavoro a turni**

<b>Art. 18 Straordinari</b>
-----------------------------

#### **Esecuzione degli straordinari**

1. Ai dipendenti potrebbe essere richiesto di svolgere gli straordinari nella misura in cui ciò è richiesto dal tipo di lavoro.
2. Le imprese possono utilizzare fino a otto ore di straordinario alla settimana, previo accordo a livello locale.

Inoltre, in conformità con quanto stabilito dal paragrafo 1 e con la prassi del diritto del lavoro, le imprese possono ricorrere al lavoro straordinario secondo le normali modalità.

#### **Calcolo delle ore di straordinario**

3. Gli straordinari sono calcolati dalla fine delle normali ore lavorative, compresa la pausa di 30 minuti per il pasto immediatamente dopo la fine delle ore lavorative diurne.

La pausa per il pasto non è compresa se la durata degli straordinari è di una sola ora.

#### **Lavoro notturno**

4. Il lavoro notturno viene calcolato a partire dalla quarta ora successiva alla fine delle normali ore lavorative fino all'inizio delle normali ore lavorative il giorno seguente, con una pausa di 30 minuti per il pasto ogni quattro ore.

<b>Art. 19 Straordinari sistematici</b>
---

1. Se le parti locali hanno tentato senza successo di raggiungere un accordo sulle ore lavorative settimanali variabili, vedere articolo 10, l'impresa può dare notifica di straordinari sistematici. Gli straordinari sistematici non possono superare le cinque ore settimanali e un'ora al giorno e devono essere programmati in relazione alle normali ore lavorative del singolo dipendente. Gli

straordinari sistematici devono essere notificati entro e non oltre la fine delle normali ore lavorative quattro giorni di calendario prima della settimana in cui devono essere effettuati.

2. Se non diversamente concordato tra la direzione dell'impresa interessata e il rappresentante sindacale, gli straordinari sistematici devono essere presi come giorni liberi interi entro un periodo di 12 mesi dopo che sono stati svolti.
3. Le ore in eccesso che non danno diritto al lavoratore ad un intero giorno libero vengono riportate.
4. Il momento in cui fruire del riposo compensativo è determinato dal datore di lavoro, attenendosi alle trattative locali tra le parti. Tuttavia, il dipendente deve ricevere una notifica di almeno 6 x 24 ore.
5. I permessi sostitutivi derivanti degli straordinari sistematici non possono essere inclusi nel periodo di preavviso, a meno che l'impresa e il dipendente non si siano accordati in tal senso.
6. Le possibilità esistenti di notifica degli straordinari secondo le altre disposizioni del contratto collettivo non saranno influenzate dalla possibilità di notifica degli straordinari sistematici.

<b>Art. 20 Remunerazione per straordinari, lavoro di domenica e giorni festivi</b>
--

### **Pagamento degli straordinari**

1. Gli straordinari nelle prime tre ore dopo la fine delle normali ore lavorative sono pagati alla retribuzione oraria con un supplemento del ..... 50%  
Una di queste tre ore può cadere immediatamente prima dell'inizio delle normali ore lavorative, ma non prima delle 6.
2. Gli straordinari oltre le prime tre ore dopo la fine delle normali ore lavorative (vale a dire il lavoro notturno) e fino all'inizio delle normali ore lavorative del giorno successivo sono pagati alla retribuzione oraria con un supplemento del ..... 100%  
Il lavoro alla domenica e durante i giorni festivi viene pagato alla retribuzione oraria con un supplemento del ..... 100%

3. Le percentuali sopra menzionate sono basate sulla paga minima specificata all'articolo 23.

### **Giorni feriali non lavorativi**

4. In caso di lavoro in un giorno feriale non lavorativo, gli straordinari vengono calcolati dall'inizio delle normali ore lavorative.

### **Deduzione per le pause per i pasti**

5. Non è prevista alcuna detrazione per le pause per i pasti nel pagamento di straordinari, lavoro notturno e lavoro di domenica e giorni festivi.

<b>Art. 21 Ore lavorative scaglionate</b>
---

1. Le ore lavorative scaglionate non possono essere stabilite in modo tale che il totale delle stesse rientri nel periodo dalle 6:00 alle 18:00.

Si fa riferimento alle disposizioni dell'articolo 9 relative alla notifica delle normali ore lavorative.

### **Notifica relativa alle ore lavorative scaglionate**

2. In caso di introduzione di ore lavorative scaglionate, deve essere data una notifica anticipata di almeno 3 x 24 ore. Se tale notifica non è stata comunicata, viene corrisposta un'indennità per gli straordinari per il lavoro svolto al di fuori delle normali ore lavorative giornaliere fino al termine del periodo di notifica.

### **Durata delle ore lavorative scaglionate**

3. Se, su istruzioni da parte dell'impresa e senza alcuna colpa, a un dipendente viene impedito di continuare a lavorare per ore scaglionate per un periodo superiore a una settimana, il dipendente riceverà un premio per gli straordinari per il lavoro svolto al di fuori delle normali ore lavorative diurne dell'impresa.

## **Pagamento anticipato per Ore lavorative scaglionate**

4. Non è prevista alcuna indennità per la parte delle ore lavorative scaglionate compresa tra le 6:00 e le 18:00, purché siano rispettate le disposizioni di cui ai paragrafi 2 e 3.
5. Se le ore lavorative sono scaglionate in modo tale da terminare dopo le 18:00 ma da iniziare prima delle 24:00, l'indennità oraria seguente viene versata dall'inizio della settimana di paga, compreso il 1° maggio 2023:

Dalle 6:00 alle 22:00..... DKK 28,15

Dalle 22:00 alle 6:00..... DKK 48,40

Per il lavoro scaglionato a partire dalla mezzanotte o da un orario successivo, le seguenti indennità orarie sono previste per le ore lavorate

fino alle 6:00 ..... DKK 58,75

Dall'inizio della settimana di paga, compreso il 1° gennaio 2024, le tariffe dell'indennità oraria saranno modificate in:

Dalle 6:00 alle 22:00..... DKK 29,15

Dalle 22:00 alle 6:00..... DKK 50,10

Per il lavoro scaglionato a partire dalla mezzanotte o da un orario successivo, le seguenti indennità orarie sono previste per le ore lavorate

fino alle 6:00 ..... DKK 60,80

## **Straordinari relativi a ore lavorative scaglionate**

6. Se un dipendente è tenuto a svolgere straordinari in prosecuzione delle ore lavorative scaglionate, ha diritto – oltre alle indennità di cui sopra – ai premi per straordinari fissati nel contratto collettivo per le ore lavorate oltre le ore scaglionate.

<b>Art. 22 Lavoro a turni</b>
-------------------------------

1. Il lavoro a turni si riferisce a un sistema di lavoro in cui i dipendenti lavorano in orari diversi secondo un programma di lavoro prestabilito. Tuttavia, a condizione che sia concordato, il lavoro può essere svolto da team fissi per tutti e tre i turni.

In genere, questi team si sostituiscono a vicenda, ma, se gli interessi dell'impresa lo richiedono, essi possono sovrapporsi o possono esserci delle pause tra di essi.

### **Ore di operatività dell'impresa**

2. Le ore di operatività dell'impresa sono indipendenti dalle ore lavorative concordate collettivamente da ciascun dipendente e sono limitate solo dalle disposizioni di legge.

### **Notifica e durata**

3. In caso di introduzione di lavoro a turni, è necessario dare una notifica di almeno 5 x 24 ore. Tuttavia, i dipendenti che sono stati assunti per il lavoro a turni o che possono essere considerati lavoratori a turni, cfr. paragrafo 6, non hanno il diritto di richiedere che tale notifica sia loro comunicata. Se il lavoro deve essere eseguito prima della scadenza del periodo di notifica, i dipendenti che hanno il diritto di richiedere tale preavviso ricevono le normali indennità per gli straordinari calcolate sulla base delle normali ore lavorative giornaliere dell'impresa, anziché le indennità per lavoro a turni.

Se, su richiesta dell'impresa e senza alcuna colpa, i dipendenti non possono continuare a svolgere il lavoro a turni per un periodo di tre giorni, sono retribuiti come sopra specificato.

### **Ore lavorative (metodo 1)**

4. Nel caso di lavoro su primo turno, le normali ore lavorative di tutti i dipendenti sono 37 settimanali. Nel caso di lavoro su secondo e terzo turno, le normali ore lavorative è di 34 ore settimanali.

Previo accordo locale, è possibile effettuare fino a cinque ore di straordinario alla settimana su tutti e tre i turni.

### **Ore lavorative (metodo 2)**

5. Il lavoro a turni è organizzato secondo un ciclo di rotazione concordato a livello locale, in modo che le ore lavorative normali medie di ciascun dipendente per il lavoro in tre turni ammontino a 35 ore e a una media di 35 ore e 30 minuti per un sistema a due turni. Le ore in eccesso rispetto alla media sopra specificata vengono convertite in giorni liberi interi inclusi nel piano di rotazione.

## Lavoratori a turni

6. Per essere considerato un lavoratore a turni, ogni dipendente deve prendere parte al sistema di rotazione almeno sei volte in un periodo di sei settimane.

## Disposizioni specifiche relative alle ore lavorative

7. Le ore lavorative devono essere ridotte proporzionalmente per giorni festivi, ferie o altri giorni liberi concordati collettivamente.
8. Quando viene preparato il programma di lavoro, ai dipendenti devono essere assegnati i weekend liberi nel miglior modo possibile.

## Interruzioni, riorganizzazione o trasferimento

9. In caso di interruzione, riorganizzazione del lavoro a turni in un sistema di turni prestabilito o trasferimento di dipendenti, cfr. paragrafo 10, le ore lavorative individuali di ogni dipendente nel periodo di paga determinato devono essere calcolate individualmente e confrontate con le ore lavorative standard in conformità con i paragrafi da 4 a 8.

Le ore lavorative in difetto sono pagate alla tariffa normale per il lavoro retribuito a ore, escluse tutte le altre indennità, mentre le ore lavorative in eccesso sono pagate alle tariffe di straordinario a partire da quelle più basse.

10. Se un dipendente viene trasferito da un turno all'altro senza che ciò sia conseguenza di un sistema di turni prestabilito, viene corrisposto un importo una tantum per ogni trasferimento. Il seguente importo viene pagato dall'inizio della settimana di paga, compreso:

1° maggio 2023 ..... DKK 231,45

1° gennaio 2024 ..... DKK 239,55

Nessun pagamento supplementare è dovuto se il dipendente viene reinserito al suo turno originario dopo meno di sei settimane o se viene trasferito al lavoro diurno.

## La giornata lavorativa

11. In relazione al lavoro a turni, si calcola che una giornata lavorativa si svolga dalle 6:00 alle 6:00 del giorno successivo o dall'inizio delle normali ore lavorative della data impresa alla stessa ora del giorno successivo, salvo diversamente concordato per iscritto.

## Indennità per lavoro a turni

12. La seguente indennità oraria viene corrisposta per i turni di lavoro nei giorni feriali, tranne il sabato, dalle 18:00 alle 6:00 dall'inizio della settimana di pagamento, compreso:

1° maggio 2023 ..... DKK 43,35

1° gennaio 2024 ..... DKK 44,90

13. Per il lavoro a turni svolto nel periodo compreso tra le ore 14.00 del sabato e la fine della domenica lavorativa, nonché nei giorni festivi e negli altri giorni di riposo previsti dal contratto collettivo, viene corrisposta la seguente indennità oraria a partire dall'inizio della settimana di paga:

1° maggio 2023 ..... DKK 102,35

1° gennaio 2024 ..... DKK 105,95

Non viene corrisposta alcuna indennità aggiuntiva per straordinari.

Si può concordare a livello locale che gli intervalli di tempo sopra menzionati inizino e finiscano fino a otto ore prima di quanto specificato. Ad esempio, se la domenica lavorativa termina la domenica sera alle 22:00, l'indennità in base a (12) viene pagata per il lavoro svolto da quel momento in poi.

## Straordinari

14. Per gli straordinari effettuati nei periodi che danno diritto a un'indennità di lavoro a turni come descritto in (12) e (13), tale indennità di lavoro a turni, nell'importo corrispondente al relativo intervallo di tempo, viene versata in aggiunta alla tariffa prevista per gli straordinari.

## Lavoro nei giorni liberi o scaglionamento dei giorni liberi

15. Se non è possibile concedere un giorno libero retribuito in cambio di lavoro nei giorni festivi o un giorno libero concordato collettivamente, vedere (7), la seguente indennità oraria aggiuntiva viene pagata per il lavoro in tali giorni festivi o giorni liberi concordati collettivamente dall'inizio della settimana di paga che comprende:

1° maggio 2023 ..... DKK 102,35

1° gennaio 2024 ..... DKK 105,95

La stessa indennità viene corrisposta anche se un giorno di riposo programmato cade in un giorno festivo e non è possibile concedere un giorno di riposo compensativo.

16. Se un giorno di riposo preprogrammato viene scaglionato senza che ciò rientri in una riorganizzazione di un sistema di turni stabilito, dall'inizio della settimana di paga viene corrisposta la seguente indennità oraria, che comprende

1° maggio 2023 ..... DKK 30,60

1° gennaio 2024 ..... DKK 31,70

Un giorno libero preprogrammato non può essere scaglionato per un periodo superiore a quattro settimane, se non diversamente concordato a livello locale.

17. Se il giorno di riposo programmato in un giorno feriale viene cancellato, il dipendente ha diritto, in base al contratto collettivo, a un pagamento supplementare per il lavoro svolto in un giorno di riposo feriale garantito.

## Accordi locali

18. Oltre alle disposizioni menzionate nel presente paragrafo, possono concludersi accordi locali che tengano conto delle circostanze specifiche dell'impresa per quanto riguarda la programmazione delle ore lavorative, al lavoro a turni e alle pause per i pasti e l'armonizzazione dei pagamenti per un periodo di tempo. Tali accordi devono essere stipulati per iscritto.

## **Capitolo 6**

### **Disposizioni sulla retribuzione oraria**

#### **Art. 23 Dipendenti adulti**

1. La retribuzione oraria minima per i dipendenti adulti deve essere il seguente dall'inizio della settimana di paga che comprende

1° maggio 2023 .....	DKK 138,15
1° gennaio 2024 .....	DKK 142,65

#### **Art. 24 Conducenti e addetti all'asfalto**

1. Il salario orario minimo per i conducenti e gli addetti all'asfalto deve essere il seguente dall'inizio della settimana di paga che comprende:

1° maggio 2023 .....	DKK 143,25
1° gennaio 2024 .....	DKK 147,75
2. Il termine "conducenti" si riferisce a dipendenti che lavorano principalmente come conducenti di macchine a rulli, camionisti con patenti per veicoli commerciali pesanti, conducenti di trattori con strumenti di carico e scavo del terreno, conducenti di rimorchi pianali e camion con rimorchi per i quali sono richieste patenti di guida speciali, conducenti di escavatori, attrezzature per terreni pesanti, gru mobili e gru edili.
3. Il termine "addetti all'asfalto" si riferisce ai dipendenti che lavorano principalmente con il trasporto e la produzione di materiali bituminosi per superfici stradali (compresi i lavori di pulizia e riparazione).

#### **Art. 25 Lavori di copertura**

1. La retribuzione oraria minima per i costruttori di tetti deve essere il seguente dall'inizio della settimana di paga che comprende

1° maggio 2023 .....	DKK 147,60
1° gennaio 2024 .....	DKK 152,50

2. I tassi di retribuzione sopra indicati si applicano a tutte le riparazioni, ai lavori minori di copertura e rivestimento, ai lavori esterni, alla rimozione di rigonfiamenti, all'essiccazione, alla rimozione della neve, ecc., non eseguiti come lavoro a cottimo. Le tariffe sono pari alla retribuzione oraria minima specificata nell'articolo 23 meno DKK 2,75 + 9%.

### **Art. 26 Giardinieri/paesaggisti**

I paesaggisti specializzati non possono essere trattati in modo meno favorevole in termini di remunerazione rispetto a quanto stipulato nel contratto collettivo tra la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund) e l'Associazione Nazionale Danese degli Architetti del Paesaggio (Landsforeningen Danske Anlægsgartnere).

### **Art. 27 Nuovi dipendenti senza esperienza nel settore industriale**

1. La retribuzione oraria minima per i nuovi assunti senza esperienza nel settore sarà la seguente per i primi tre mesi a partire dall'inizio del periodo di paga, che comprende:
- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1° maggio 2023 .....  | DKK 132,65 |
| 1° gennaio 2024 ..... | DKK 137,15 |

## **Art. 28 Supplemento per l'alloggio per determinati gruppi di personale**

### **Supplemento per l'alloggio per determinati gruppi di personale (applicabile dal 1° gennaio 2024)**

1. Ai dipendenti che non risiedono in Danimarca all'inizio del rapporto di lavoro o del distacco viene corrisposto un supplemento per l'alloggio. Questo si applica a partire dall'inizio della settimana di paga, che include il 1° gennaio 2024.
2. Il supplemento per l'alloggio ammonta a 25 DKK all'ora di lavoro ed è pagabile in aggiunta al salario minimo pertinente specificato negli articoli 23-27.
3. Il supplemento per l'alloggio cessa di essere applicato se la retribuzione oraria del dipendente supera il salario minimo combinato con il supplemento per l'alloggio. Per il supplemento per l'alloggio, l'azienda può quindi compensare la parte della retribuzione oraria del dipendente che supera la retribuzione oraria minima specificata agli articoli 23-27.
4. Il supplemento per l'alloggio cessa di essere applicato automaticamente dopo i primi quattro mesi di impiego/distacco se l'impresa fornisce una sistemazione adeguata durante l'impiego/distacco o se l'impresa copre in altro modo il costo dell'alloggio.

Per sistemazione adeguata si intende una camera da letto privata in un albergo, una locanda, un motel, un appartamento/un appartamento per le vacanze, una casa estiva, un ostello o un container/roulotte con servizi igienici/bagno/cucina. A condizione che l'abitazione si trovi entro 50 chilometri dalla sede di lavoro. Quando si vive in container residenziali, è anche un requisito essenziale che venga messo a disposizione uno spazio comune. Per quanto riguarda il pernottamento nel cantiere o nelle aree di appoggio, l'area residenziale deve essere separata dal cantiere e le strutture assistenziali, come descritto nell'articolo 32, non possono essere incluse nell'area residenziale.

5. Il supplemento per l'alloggio viene automaticamente interrotto senza ulteriore preavviso dopo 12 mesi di impiego o distacco in

Danimarca. Il calcolo del periodo di lavoro o di distacco inizia dal momento in cui il dipendente è coperto dal contratto collettivo.

6. Il supplemento per l'alloggio cessa di essere applicato se il dipendente lavora a cottimo.
7. Le parti raccomandano che, prima di interrompere il supplemento per l'alloggio, si proceda a una contrattazione salariale in conformità alle disposizioni del contratto collettivo.

## **Art. 29 Generale**

### **Determinazione dei salari**

1. Le parti convengono che è una precondizione che possano e debbano esserci divergenze dal tasso di salario minimo stabilito nel contratto collettivo, perché il regime di paga è "mobile" e perché vi è una certa variazione del tasso di paga nella singola impresa.
2. Pertanto, le capacità, l'esperienza, la formazione dei dipendenti e le prestazioni nella produzione devono essere prese in considerazione e il pagamento deve essere influenzato anche dal fatto che non vi sia nessun accesso, o solo un accesso trascurabile, al lavoro a cottimo o ad altri sistemi di pagamento legati alle prestazioni. Inoltre, devono essere presi in considerazione i requisiti del lavoro in relazione al dipendente, comprese eventuali sfumature specifiche associate allo svolgimento del lavoro.
3. La retribuzione dei singoli dipendenti deve essere concordata di volta in volta tra l'impresa e il dipendente senza interferenze da parte dell'organizzazione. Un rappresentante sindacale può essere chiamato come osservatore durante le trattative.
4. Se lo si desidera, saranno elaborati verbali della riunione.
5. Le trattative sull'adeguamento dei singoli salari possono essere effettuati una volta ogni anno di contratto collettivo.
6. Se le parti locali desiderano negoziare collettivamente la retribuzione, è possibile stipulare un accordo locale a tal fine. Se è stato eletto un rappresentante sindacale, quest'ultimo dirige le trattative.

7. In caso di lavoro in particolari condizioni di sporcizia, i dipendenti hanno il diritto di richiedere un'indennità in aggiunta alla retribuzione di base se tale lavoro non è già stato preso in considerazione nella determinazione della retribuzione. Se non si raggiunge un accordo, il disaccordo può essere risolto secondo la procedura per la risoluzione delle controversie industriali.

### **Sproporzione nel suo insieme**

8. Le organizzazioni hanno il diritto di avviare un procedimento ai sensi della procedura per la risoluzione delle controversie industriali nei casi in cui si ritiene che sussista una sproporzione nel suo insieme.
9. Le parti concordano sul fatto che una delle condizioni per l'esistenza di una sproporzione nel suo insieme è che il livello salariale della singola impresa sia notevolmente inferiore al livello salariale delle imprese comparabili nel settore. Le parti concordano sul fatto che di per sé non è sufficiente, per stabilire che sussista una sproporzione, il fatto che vi sia un sostanziale scostamento dal salario medio nel settore. È una preconditione che le imprese siano comparabili all'interno dello stesso settore industriale e della stessa area geografica.

### **Risoluzione dei disaccordi/controversie**

10. I disaccordi sull'esistenza di una sproporzione possono essere risolti secondo la procedura per le controversie industriali di cui al capitolo 17 (in base al semplice principio dell'onere della prova). Un possibile caso di controversia industriale può essere avviato sulla base delle condizioni di un cantiere preesistente.
11. Durante la riunione organizzativa, le parti cercano di raggiungere un accordo sulla sussistenza della sproporzione e sul livello della stessa. Se le parti raggiungono un accordo, il caso può essere chiuso.
12. Se, durante la valutazione industriale del caso, non è possibile raggiungere un accordo sulla sproporzione, il caso può essere portato avanti dinanzi a un tribunale per l'arbitrato industriale, che deciderà se sussiste la sproporzione e, nella misura concordata, il livello di tale sproporzione.

13. Qualsiasi sproporzione riscontrata deve, se richiesto, essere oggetto di trattative locali.
14. Se si riscontra una sproporzione, le parti possono, mediante trattative nel settore industriale, cercare di raggiungere un accordo su come porvi fine. Tuttavia, nessun disaccordo sulla determinazione dei salari può essere deferito all'arbitrato industriale.

### **Art. 30 Condizioni meteorologiche**

Se l'impresa o il suo rappresentante dichiarano che l'esecuzione di determinati lavori deve essere sospesa a causa di cattive condizioni meteorologiche, ma richiede espressamente che il dipendente rimanga sul posto di lavoro in attesa dell'opportunità di lavorare, tale tempo di attesa deve essere pagato alla tariffa minima stabilita nell'Articolo 23.

### **Art. 31 Servizio diurno e notturno**

Il servizio diurno e notturno è pagato alla tariffa minima applicabile in quel dato momento, cfr. articolo 23, salvo diverso accordo a livello locale.

### **Art. 32 Strutture assistenziali – luoghi di lavoro non permanenti**

#### **Disposizioni applicabili**

1. Le strutture assistenziali devono essere implementate come specificato nell'ordinanza governativa attualmente in vigore, che fa parte delle disposizioni del contratto collettivo, attualmente l'“Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro, l'ordinanza del governo n. 2107 del 24 novembre 2021 sulle opere di costruzione e ingegneria civile”.
2. Se i dipendenti ritengono che le strutture assistenziali non siano conformi alle normative vigenti, possono presentare un reclamo attraverso la propria organizzazione.

## Riunione informativa

3. Entro cinque giorni verrà tenuto un riunione informativa sul luogo di lavoro con la partecipazione delle parti e dei rappresentanti delle organizzazioni, a meno che la situazione non sia stata rettificata in precedenza. In ogni caso, vedere 8.
4. Nel corso del riunione, viene determinato se le normative sono state rispettate o meno e se si può ritenere che eventuali carenze possono compromettere significativamente il valore d'uso.
5. Se le parti presenti al riunione concordano sul fatto che non vi siano carenze che compromettano significativamente il valore d'uso, la questione è chiusa.
6. Se si determina che vi siano carenze che compromettono in modo significativo il valore d'uso, vengono pagate diarie e indennità per alloggio e sostentamento alla tariffa 1 dal giorno in cui il reclamo è stato sollevato per iscritto fino al giorno in cui le condizioni sono state rettificate.
7. Se durante la riunione non viene raggiunto un accordo, ciascuna delle parti può sottoporre il caso per la risoluzione secondo la Procedura per controversie industriali. Deve essere redatto un verbale della riunione, specificando il disaccordo.
8. Se la natura delle carenze è tale che è ovvio che l'organizzazione di una riunione informativa sarebbe infruttuosa, ad esempio se non c'è alcun riparo in un luogo in cui è richiesto dai regolamenti, i dipendenti possono richiedere il pagamento di diarie e indennità per alloggio e sostentamento a tariffa due dal giorno in cui il reclamo è stato sollevato per iscritto fino al giorno in cui le condizioni sono state corrette.
9. I disaccordi che rientrano nell'ambito di applicazione della disposizione (8) sono risolti in conformità con la Procedura per la risoluzione delle controversie industriali.
10. Eventuali carenze di cui ai paragrafi 6 e 8 devono essere rettificate dall'impresa entro cinque giorni lavorativi dalla data della riunione informativa o dalla data in cui il reclamo è stato presentato per iscritto. In caso contrario, il caso potrebbe essere proseguito nell'ambito del sistema del diritto del lavoro.
11. Se la durata del lavoro è massimo tre giorni lavorativi o sei giorni lavorativi e l'impresa non fornisce servizi igienici e strutture di

ristorazione adeguati, i dipendenti possono richiedere il pagamento di diarie e indennità per alloggio e sostentamento alla tariffa 1.

### **Diarie e indennità per alloggio e sostentamento**

12. Il tasso per le diarie e le indennità per alloggio e sostentamento alla tariffa 1 per persona al giorno è di ..... DKK 57,50

Il tasso per le diarie e le indennità per alloggio e sostentamento alla tariffa 2 per persona al giorno è di ..... DKK 90,00

## Capitolo 7

### Disposizioni specifiche

***Quanto segue si applica ai nuovi membri della DIO III e alle imprese che in precedenza erano soggette al contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile tra il SiD (Sindacato danese dei lavoratori generici) e la BYG (Associazione danese degli imprenditori edili):***

#### **Art. 33 Indennità chilometraggio**

1. Per i lavori eseguiti a una distanza da 10 km fino a 35 km inclusi dalla residenza del dipendente, a quest'ultimo viene corrisposta per ogni giorno di lavoro un'indennità di viaggio attualmente pari a 2,19 DKK per km o parte di km oltre i 10 km per i viaggi verso e dal lavoro.
2. Il rimborso di cui sopra è soggetto a rettifica in conformità alle disposizioni governative in materia di trasporti privati che superano i 20.000 km all'anno.
3. Non viene corrisposta nessuna indennità chilometraggio per distanze fino a 10 km o se il datore di lavoro fornisce gratuitamente un mezzo di trasporto.
4. Le distanze superiori a 35 km vengono addebitate separatamente.
5. Le distanze sono calcolate sull'itinerario disponibile più breve.
6. I dipendenti non hanno diritto ad un aumento dell'indennità chilometraggio durante un lavoro a cottimo anche se la distanza aumenta a causa del luogo di residenza del dipendente stesso.
7. Laddove qui sopra sia specificato un limite di 10 km, per le Zone 1 e 2 della Selandia del nord (Nordsjælland), compresa la contea di Copenaghen, vale un limite di 5 km.

**Disposizioni specifiche per i lavori di copertura di cui all'Allegato 2 si applicheranno alle imprese che si occupano di lavori di copertura, indipendentemente dalla data di associazione dell'impresa stessa alla DIO III.**

**Per le imprese che in precedenza erano coperte dal contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile tra il SiD (Sindacato danese dei lavoratori generici) e la BYG (Associazione danese degli imprenditori edili) si applicano le seguenti disposizioni:**

### **Art. 34 Reperibilità**

Gli accordi per la reperibilità possono essere stipulati localmente in conformità con le seguenti disposizioni:

1. Se, in base a un accordo, un dipendente è obbligato ad essere reperibile durante periodi di servizio che comprendano solo i giorni festivi e/o i periodi che vanno dalla fine delle normali ore lavorative del venerdì fino all'inizio delle normali ore lavorative del lunedì, viene corrisposta la seguente tariffa oraria dall'inizio della settimana di paga che include:

1° maggio 2023 .....	DKK 29,25
1° gennaio 2024 .....	DKK 30,30
  
2. In caso di servizio di reperibilità al di fuori dei periodi sopra indicati, viene corrisposta la seguente tariffa oraria dall'inizio della settimana di paga, che include:

1° maggio 2023 .....	DKK 23,55
1° gennaio 2024 .....	DKK 24,40

Quando i dipendenti sono chiamati a lavorare durante un servizio di reperibilità, l'indennità di servizio non si applica più e viene corrisposta la normale retribuzione oraria concordata in base alle disposizioni per il lavoro straordinario, domenicale e festivo.

Il pagamento viene effettuato per ore intere e per un minimo di quattro ore.

Quando più dipendenti sono inclusi nel programma di rotazione, è necessario negoziare la distribuzione dei periodi di servizio.

È necessario garantire che i singoli dipendenti non siano continuamente tenuti in servizio di reperibilità.

***Quanto segue si applica alle imprese che in precedenza erano soggette al contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile tra il SiD (Sindacato danese dei lavoratori generici) e la BYG (Associazione danese degli imprenditori edili):***

<b>Art. 35 Alloggiamento in hotel e pasti</b>
---

Se, previo accordo con l'impresa, i dipendenti devono pernottare lontano da casa, le spese per hotel e pasti (secondo uno standard ragionevole) vengono pagate insieme a un'indennità di DKK 138,75 al giorno.

## **Capitolo 8**

### **Pagamento dei salari**

#### **Art. 36 Periodo di paga**

1. Il periodo di paga termina il sabato al termine delle ore lavorative, salvo diverso accordo tra l'impresa e il dipendente.
2. Il periodo di paga è a cadenza quindicinale. Attraverso un accordo locale tra l'impresa e la maggioranza dei dipendenti, è possibile redigere un accordo scritto che stabilisce che i salari saranno pagati su base mensile.  
Per gli accordi di retribuzione a cadenza mensile, il periodo di paga può iniziare non prima del 20 di un mese e terminare il 19 del mese successivo.

#### **Art. 37 Pagamento dei salari**

##### **Giorno di paga**

1. Nel caso in cui il periodo di paga si estenda per più di due settimane, e se il salario viene pagato tramite bonifico bancario, ecc, il pagamento può avvenire il venerdì. Per il pagamento dei salari in contanti o tramite assegno, il pagamento dei salari deve essere effettuato il giovedì, prima della fine delle ore lavorative, nella misura del possibile.
2. In caso di accordo locale sui periodi di paga a cadenza mensile, i salari saranno pagati mensilmente in via posticipata e saranno pagati l'ultimo giorno feriale del mese.

##### **Giorni festivi**

3. Se il giovedì è un giorno festivo, il pagamento dovrà essere effettuato il giorno lavorativo precedente.

##### **Sospensione del lavoro per condizioni atmosferiche avverse, ecc.**

4. Se il lavoro è stato sospeso a causa di condizioni meteorologiche avverse o di altre circostanze che sfuggono al controllo

dell'impresa, il pagamento può essere richiesto solo al giorno di paga normale successivo.

### **Ferie**

5. Se il pagamento delle retribuzioni cade durante un giorno festivo, il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato il primo giovedì o, se del caso, venerdì successivo al giorno festivo.

### **Assunzione e licenziamento**

6. I dipendenti licenziati dall'impresa o dal suo rappresentante non possono richiedere il pagamento dei salari fino al primo giorno ordinario successivo per il pagamento dei salari.
7. Indipendentemente dal fatto che abbiano percepito una retribuzione oraria o abbiano lavorato a cottimo, i dipendenti licenziati dall'impresa o dal suo rappresentante, al momento del licenziamento, devono fornire la documentazione relativa al numero di ore che hanno lavorato per una retribuzione oraria o eventualmente a cottimo.

### **Pagamento anticipato**

8. Il pagamento anticipato del lavoro a cottimo deve essere effettuato nei giorni di paga.

Le richieste di tali pagamenti anticipati devono tuttavia essere presentate una settimana prima del giorno di paga.

### **Pagamento di eccedenze di lavoro a cottimo**

9. Il pagamento delle eccedenze del lavoro a cottimo non soggetto a controversia deve essere effettuato il primo giorno di paga ordinario successivo alla fine del periodo contabile in cui è scaduto il termine per la presentazione obiezioni, salvo diverso accordo a livello locale.
10. Il pagamento delle eccedenze del lavoro a cottimo oggetto di controversia deve essere effettuato il primo giorno di pagamento dei salari ordinari successivamente alla fine del periodo contabile in cui la controversia è stata definitivamente risolta.

## **Eccedenze di lavoro a cottimo non riscosse**

11. Le eccedenze di lavoro a cottimo non riscosse verranno inviate alla sezione locale del sindacato.

<b>Art. 38 Buste paga</b>
---------------------------

1. Il pagamento dei salari deve essere effettuato con buste paga che riportino le seguenti informazioni di base:
  - Il numero di registrazione dell'impresa al registro delle imprese
  - Lavoro pagato a ore
  - Lavoro a cottimo/eccedenze
  - Straordinari
  - Indennità di malattia
  - Indennità per ferie e regime speciale di maturazione dei salari
  - Indennità chilometraggio
  - ATP
  - Pensione
  - Rimborso per il primo e secondo giorno di disoccupazione

### **Buste paga elettroniche**

2. L'impresa può, a titolo liberatorio, presentare buste paga che devono essere scambiate durante o dopo il periodo di impiego in corso tramite le soluzioni di posta elettronica che potrebbero essere disponibili, ad es. E-Boks o via e-mail.
3. Se l'impresa desidera avvalersi di questa opzione, dovrà darne comunicazione ai propri dipendenti con un preavviso di tre mesi, se non diversamente concordato. Alla scadenza del periodo di notifica, i dipendenti che non possono ritirare i documenti per via elettronica li riceveranno presentando domanda all'impresa.

## **Capitolo 9**

### **Paga legata alle prestazioni**

**Art. 39 Tariffari relativi al lavoro a cottimo, tempistiche di riferimento e tabelle salariali**

1. Le imprese che, prima del 1° marzo 2004, erano soggette al contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile stipulato tra il SiD (Sindacato danese dei lavoratori generici) sono ancora soggette ai tariffari relativi al lavoro a cottimo, alle tempistiche di riferimento e ad altre tabelle salariali nell'ambito del contratto collettivo.
2. Le imprese che, prima del 1° marzo 2004, erano soggette al contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile stipulato tra il SiD (Sindacato danese dei lavoratori generici) sono ancora soggette al prospetto dei prezzi per le opere di edilizia e ingegneria civile nei distretti regionali e nella Selandia del nord, Zone 1 e 2, compresa la contea di Copenaghen, tra il sindacato e la BYG.
3. Inoltre, le parti rispettano i contratti collettivi stipulati tra le organizzazioni all'interno della Confederazione dei Datori di Lavoro Danesi e della Confederazione Danese dei Sindacati per quanto riguarda le opere non specificate nelle tabelle dei prezzi sopra indicate.
4. Le imprese che diventano membri dell'Associazione danese per l'edilizia dopo il 1° marzo 2004 stipulano accordi locali su quale delle suddette tabelle salariali le parti desiderano applicare. Se le parti non riescono a raggiungere un accordo a livello locale, la controversia viene risolta in conformità alle disposizioni della Procedura per la risoluzione di controversie industriali.

## **Art. 40 Disposizioni sul lavoro a cottimo**

### **Tariffari e tabelle dei prezzi**

1. I lavori specificati nelle tabelle salariali, nei tariffari relativi al lavoro a cottimo e nelle "Tempistiche di riferimento" (di seguito denominate tabelle salariali e schede tecniche) sono eseguiti a cottimo nei tempi e ai prezzi ivi stabiliti, a meno che la tariffa del lavoro a cottimo non sia stabilita in base a studi sui tempi e sul movimento o non esista un altro accordo tra l'impresa e i dipendenti interessati.
2. Non è garantita alcuna retribuzione oraria di cui all'articolo 23 per i lavori eseguiti nell'ambito del sistema di lavoro a cottimo.
3. Ciascuna delle organizzazioni può richiedere in qualsiasi momento la revisione delle specifiche temporali della base di cottimo, utilizzando studi sui tempi e sui movimenti nella misura in cui siano disponibili risorse per l'esecuzione di tali studi. La questione può anche essere oggetto di discussione in sede di commissione per le specifiche sull'orario di lavoro a cottimo.

### **Lavoro ad-hoc**

4. I membri di un team di lavoro a cottimo non possono rifiutarsi di svolgere lavori occasionali a pagamento in conformità al contratto collettivo se tali lavori occasionali sono direttamente collegati al lavoro a cottimo in questione nello stesso luogo di lavoro, né possono rifiutarsi di svolgere alcuni lavori occasionali e minori in assenza di altri dipendenti.

### **Scarico di materiali**

5. I dipendenti sono obbligati ad aiutare nello scarico dei materiali dietro pagamento di un supplemento.

### **Carenza di lavoro a cottimo**

6. L'impresa ha il diritto, sotto la propria responsabilità, di saldare il lavoro a cottimo se i dipendenti lavorano in perdita, a condizione che ciò sia stato dimostrato. In alternativa, è possibile stipulare un altro accordo tra le parti.

Si considera che i dipendenti operino in perdita quando le loro retribuzioni medie sono inferiori al salario minimo, cfr. art. 23.

### **Informazioni ai lavoratori a turni**

7. Se le informazioni sulle condizioni di lavoro di un turno vengono fornite al rappresentante dei lavoratori, quest'ultimo è tenuto a trasmetterle ai lavoratori del turno. Si ritiene quindi che tali informazioni siano state portate a conoscenza dei lavoratori del turno.

### **Art. 41 Trattative che si svolgono una volta per anno sul contratto collettivo**

Le trattative in merito alla base dei pagamenti nell'ambito del sistema di lavoro a cottimo, i regimi di bonus, gli incentivi legati alle prestazioni e altri schemi di pagamento che mirano ad aumentare la produttività possono essere tenuti al massimo una volta durante un anno di contratto collettivo.

### **Art. 42 Partecipazione degli apprendisti al lavoro a cottimo**

1. I dipendenti adulti non possono impedire agli apprendisti di partecipare al lavoro a cottimo.
2. Nel caso in cui gli apprendisti partecipino al lavoro a cottimo dei dipendenti adulti, l'impresa e i dipendenti adulti stipulano accordi locali sulla percentuale di partecipazione degli apprendisti a tale lavoro a cottimo.

### **Art. 43 Determinazione delle tariffe per lavoro a cottimo in base alle "Tempistiche di riferimento"**

#### **"Tempistiche di riferimento "**

1. L'uso di schede tecniche può essere richiesto per la fissazione di tariffe di lavoro a cottimo per i lavori coperti da "Tempistiche di riferimento" emesse dalle organizzazioni.

2. Allo stesso modo, potrebbe essere necessario l'uso di "Tempistiche di riferimento" in caso di lavori eseguiti in luoghi di lavoro non permanenti che utilizzano attrezzature meccaniche e secondo metodi non previsti nell'elenco del lavoro a cottimo, laddove condurre studi locali sui tempi e sul movimento non sarebbe adatto o desiderato da entrambe le parti.

### **Divergenze**

3. Se durante l'esecuzione dei lavori previsti dalle schede tecniche si verificano divergenze rispetto ai valori specificati, si dovrà negoziare la riduzione o l'aumento dei termini previsti dalle schede tecniche.
4. Se non si raggiunge un accordo, una delle parti può chiedere che venga stabilita una riduzione o un aumento dei termini in conformità alle disposizioni per la risoluzione di controversie industriali.
5. La riduzione o l'aumento dei termini stabiliti mediante la Procedura per la risoluzione delle controversie industriali (o la procedura di arbitrato industriale) possono essere soggetti a revisione mediante una nuova procedura di arbitrato, se richiesto da una delle organizzazioni.

### **Nuove schede tecniche**

6. Le organizzazioni concordano all'unanimità di ampliare la base di pagamento per i lavori che possono essere eseguiti nell'ambito del sistema di lavoro a cottimo mediante la preparazione di nuove schede tecniche nell'ambito appropriato.

<p><b>Art. 44 Determinazione delle retribuzioni del lavoro a cottimo sulla base di studi sui tempi e sul movimento</b></p>
--

1. Quando vengono effettuati studi sul tempo e sul movimento volti a determinare le retribuzioni del lavoro a cottimo e queste ultime vengono determinate sulla base di tali studi, devono essere utilizzate le regole e i fattori minuto adottati per gli studi sui tempi e sul movimento nel contratto collettivo.

## **Art. 45 Svolgimento del lavoro a cottimo su altra base**

1. Le organizzazioni si impegnano a garantire che il lavoro che può essere svolto in modo appropriato come lavoro a cottimo al di fuori delle tabelle salariali e delle schede tecniche venga eseguito come lavoro a cottimo.
2. In tal caso, le tabelle dei prezzi e le schede tecniche sono utilizzate come linee guida per l'accordo sui termini e sulle condizioni di esecuzione del lavoro a cottimo concluso tra l'impresa e i dipendenti interessati.
3. Quando viene concluso un accordo sul lavoro a cottimo che non rientra nelle tabelle salariali e nelle schede tecniche, tutte le disposizioni e condizioni specifiche per l'esecuzione del lavoro devono essere scritte in anticipo e firmate dalle parti o dai loro rappresentanti. Tali disposizioni e condizioni non possono essere ignorate dai dipendenti che vengono successivamente assunti per il lavoro.
4. Se non si raggiunge un accordo sulle tariffe di lavoro a cottimo, il lavoro sarà svolto secondo una tariffa oraria forfettaria in conformità alla disposizione sul salario orario.
5. I disaccordi relativi ai termini e alle condizioni del lavoro a cottimo possono essere risolte in conformità alle disposizioni per la risoluzione di controversie industriali, ma non tramite arbitrato industriale, a meno che le organizzazioni non concordino in merito.
6. Le controversie relative allo svolgimento di lavori a cottimo non possono dar luogo a un'interruzione del lavoro.

## **Art. 46 Fattori minuto**

1. Dall'inizio della settimana di paga, che include il 1° maggio 2023 le tariffe sono le seguenti (esclusa l'indennità oraria regolare):  
Copenaghen e le zone 1 e 2 della Selandia del Nord  
..... DKK 2,58  
Distretti regionali..... DKK 2,44

Dall'inizio della settimana di paga che include il 1° gennaio 2024 le tariffe sono le seguenti (esclusa l'indennità oraria regolare):

Copenaghen e le zone 1 e 2 della Selandia del Nord  
..... DKK 2,67

Distretti regionali..... DKK 2,54

### **Indennità oraria regolare**

Salvo diverso accordo, un'aggiunta di DKK 25,50 si applica a ogni ora di lavoro a cottimo.

#### **2. Disposizioni specifiche per lavori di copertura**

Dall'inizio della settimana di paga che include il 1° maggio 2023 l'indennità, compresa l'indennità oraria regolare, ammonta a  
..... DKK 2,95

Dall'inizio della settimana di paga che include il 1° gennaio 2024, l'indennità oraria, compresa l'indennità oraria regolare, ammonta a..... DKK 3,04

### **Regione della capitale**

Il fattore minuto per il lavoro svolto nella regione della capitale, vale a dire all'interno dell'area delimitata da un cerchio con la Piazza del Municipio di Copenaghen al centro e un raggio di 27 km, è il fattore minuto applicabile di volta in volta nei distretti regionali + DKK 0,064/minuto.

I fattori minuto includono la normale indennità oraria di lavoro a cottimo di 25,50 DKK.

<b>Art. 47 Pagamento anticipato del lavoro a cottimo</b>
--

### **Sistema di lavoro a cottimo**

1. Per i lavori eseguiti nell'ambito del sistema di lavoro a cottimo, viene pagato in anticipo un importo equivalente al salario minimo, vedi articolo 23.
2. Se il lavoro svolto ha una durata maggiore, una volta ogni quattro settimane i dipendenti interessati possono richiedere il pagamento di un anticipo equivalente al 90% dell'importo totale

dovuto per il lavoro svolto secondo le tariffe di lavoro a cottimo applicabili.

3. Nel caso in cui l'impresa richieda gli importi definitivi del lavoro a cottimo per una parte del contratto di lavoro in corso d'opera, tali importi definitivi devono essere esaminati in base alle disposizioni dell'articolo 49, in base al quale sono previsti pagamenti anticipati fino al 90%.

### **Lavoro nell'ambito del sistema di lavoro a cottimo in relazione alla conduzione di studi sui tempi e sul movimento**

4. Quando vengono condotti studi sui tempi e sul movimento per determinare il tempo necessario a svolgere singole mansioni lavorative da utilizzare come base di calcolo per le tariffe a cottimo per i dipendenti che svolgono il lavoro in questione, il fattore minuto concordato di volta in volta tra le organizzazioni meno il 10% viene pagato come pagamento anticipato.

5. Una volta completati i calcoli relativi al lavoro a cottimo, il pagamento viene effettuato secondo le disposizioni di cui sopra.

Le seguenti quote percentuali sono prese in considerazione nel calcolo degli anticipi:

Se è stato completato il 15% o meno del numero previsto di unità, al tempo base viene aggiunto quanto segue per il completamento di un dato numero .....	40%
Se viene svolto più del 15% ma meno del 25% .....	30%
Se viene svolto più del 25% ma meno del 35% .....	25%
Se viene svolto più del 35% ma meno del 45% .....	20%
Se viene svolto più del 45% ma meno del 55% .....	15%
Se viene svolto più del 55% ma meno del 65% .....	10%
Se viene svolto più del 65% ma meno del 75% .....	5%

#### **Art. 48 Condizioni specifiche di pagamento per il lavoro a cottimo**

1. Qualsiasi richiesta di pagamento per prestazioni non coperte da tempi e prezzi di lavoro a cottimo o incluse in tabelle salariali e

schede tecniche deve essere presentata il prima possibile durante lo svolgimento del lavoro.

2. Se un rappresentante dei dipendenti presenta all'impresa o al suo rappresentante una richiesta scritta di pagamenti specifici per il lavoro a cottimo, l'impresa dovrà rispondere a tale richiesta entro sei giorni lavorativi.
3. Una volta che le imprese abbiano comunicato la propria offerta, si veda il paragrafo 2, i dipendenti devono rispondere per iscritto entro sei giorni lavorativi.
4. Il giorno di ricezione non è incluso nei termini sopra indicati.
5. Se non vengono rispettati i termini di cui ai punti 2 e 3, la condizione o l'offerta si considerano approvate.
6. I termini si considerano rispettati se la richiesta o l'offerta, rispettivamente, sono state inviate per posta raccomandata entro i termini indicati o sono state ricevute dalla controparte entro i termini indicati.
7. Qualsiasi controversia tra l'impresa e i rappresentanti dei dipendenti in merito alle rivendicazioni o alle offerte fatte può essere risolta secondo la procedura per la risoluzione di controversie industriali.

#### **Art. 49 Comunicato in materia di lavoro a cottimo**

##### **Misurazioni**

1. L'impresa e i dipendenti misurano insieme il lavoro quando questo è stato completato. Entrambe le parti possono designare un delegato a comparire per loro conto.

##### **Presentazione degli importi**

2. Gli importi relativi al lavoro a cottimo dovranno essere presentati all'impresa entro quattro settimane dal momento in cui i dipendenti sono stati chiaramente informati che l'intera portata del lavoro a cottimo in questione è stata completata.
3. In caso contrario, il diritto dei dipendenti all'eventuale eccedenza sul lavoro a cottimo decade.

## **Rendicontazione**

4. Se l'impresa detiene registri di lavoro settimanali, questi devono essere inviati al caposquadra o ad un altro rappresentante dei dipendenti per essere firmati. In caso contrario, il registro delle ore lavorative dei dipendenti costituirà la base per i pagamenti, a meno che la mancanza della firma nei registri di lavoro settimanali sia dovuta a colpa del loro rappresentante.
5. In caso di disaccordo tra l'impresa e il rappresentante dei dipendenti sui contenuti dei registri di lavoro settimanali, il rappresentante dei dipendenti deve firmarli con riserva.
6. Salvo diverso accordo, i registri di lavoro settimanali sono considerati approvati se non sono state sollevate obiezioni entro sette giorni dalla data del pagamento.

## **Obiezioni alla rendicontazione**

7. Eventuali obiezioni alla rendicontazione sollevate dall'impresa devono essere presentate per iscritto ai dipendenti entro sei giorni lavorativi dal ricevimento degli importi da parte dell'impresa, ma non prima di dieci giorni lavorativi dal completamento dei lavori. Il giorno di ricezione non è incluso nei termini sopra indicati.
8. Le domeniche non sono comprese in una settimana lavorativa di cinque giorni.
9. Il termine per sollevare obiezioni sugli importi si considera rispettato se le obiezioni sono state inviate per raccomandata prima della scadenza di tale termine.
10. Se è incontestabile che gli importi sono stati inviati dall'impresa locale responsabile delle misurazioni, le obiezioni possono essere presentate a questa impresa anziché ai dipendenti.
11. Le obiezioni devono specificare i punti e gli importi che non possono essere approvati. Se il termine per sollevare obiezioni non viene rispettato, gli importi saranno considerati approvati.
12. Se un'impresa o un lavoratore hanno notificato ferie (principali) in forma aggregata, le scadenze saranno prolungate per un periodo corrispondente al periodo delle ferie.

## **Risoluzione dei disaccordi/controversie**

13. Entro due settimane dalla scadenza del termine per sollevare obiezioni, l'impresa e i lavoratori dovranno avviare trattative per la definizione degli importi contestati.
14. Se non si raggiunge un accordo attraverso le trattative, la controversia deve essere risolta in conformità con le disposizioni per la risoluzione delle controversie industriali.
15. Tuttavia, una richiesta scritta di mediazione deve essere presentata entro sei settimane dalla scadenza del termine per sollevare obiezioni. In caso contrario, la parte contestata del reclamo decade.

## **Disposizioni specifiche**

### **Caposquadra**

16. Se un caposquadra assunto dall'impresa svolge mansioni di lavoro a cottimo, qualsiasi indennità che può avere in aggiunta alla sua tariffa oraria ordinaria non viene considerata come salario orario pagato quando vengono liquidati gli importi relativi al lavoro a cottimo.
17. Se l'impresa impone al caposquadra un lavoro in più rispetto alla gestione della squadra addetta al lavoro a cottimo e allo svolgimento delle attività di lavoro a cottimo, l'impresa è tenuta a garantire che il gruppo di lavoro a cottimo sia indennizzato contro eventuali danni economici.

### **Discrepanze quantitative**

18. Se un dato lavoro a cottimo si basa su studi sul lavoro a cottimo e, per motivi imputabili all'impresa, i dipendenti completano meno o più unità (ripetizioni) di quanto previsto, il tempo di base previsto viene adattato in base alle disposizioni contenute nelle "Tempistiche di riferimento " per quanto riguarda la liquidazione degli importi relativi al lavoro a cottimo.
19. I disaccordi relativi all'adeguamento dell'orario di base a causa di discrepanze rispetto ai presupposti possono essere risolti in conformità alle disposizioni per la risoluzione di controversie industriali.

## **Interruzione del lavoro**

20. Se il lavoro deve essere interrotto per un periodo superiore a tre settimane, i dipendenti hanno il diritto di richiedere e ottenere il saldo degli importi relativi al lavoro a cottimo entro dieci giorni dall'interruzione stessa.
21. L'indennità per straordinari, l'indennità per il lavoro notturno e per il lavoro alla domenica e nei giorni festivi non sono considerate un salario orario pagato quando vengono liquidati gli importi relativi al lavoro a cottimo.

<p><b>Art. 50 Uso di studi sui tempi e sul movimento e delle tempistiche di riferimento</b></p>
---

### **Gli studi sui tempi e sul movimento costituiscono una base affidabile**

1. La Federazione Unita dei Lavoratori Danesi e la DIO III hanno concluso un accordo sull'uso degli studi sui tempi e sul movimento.
2. Lo scopo dell'accordo è migliorare la produttività. La produttività può essere incrementata definendo i seguenti aspetti:
  - a. I metodi di lavoro più adatti alle condizioni.
  - b. Una base temporale accurata per fissare le tariffe di lavoro a cottimo. Si concorda che gli studi sul lavoro sono uno strumento necessario per raggiungere tale obiettivo.
3. Attraverso l'accordo, le organizzazioni si impegnano a sostenere gli sforzi sia propri sia delle singole imprese per l'uso degli studi sui tempi e sul movimento.

### **Tempi indicativi**

4. La Federazione Unita dei Lavoratori Danesi e la DIO III hanno concluso un accordo sulla preparazione di schede tecniche per i tempi indicativi per campi di attività specificati e normalmente ricorrenti, svolti con attrezzature meccaniche e applicando metodi non previsti nei tariffari relativi al lavoro a cottimo.

I testi di questi accordi sono disponibili su richiesta alle organizzazioni.

### **Art. 51 Commissione per la determinazione dei prezzi dei lavori di pavimentazione**

1. Le parti istituiscono un comitato per la programmazione dei salari basato sulla regola della rappresentanza paritaria (3+3 membri) al fine di attuare le modifiche al tariffario del lavoro a cottimo per i lavori di pavimentazione a Copenaghen, nelle Zone 1 e 2 della Selandia del Nord e nei distretti regionali.

Le organizzazioni nominano i loro rappresentanti all'interno della commissione.

**Per le imprese che in precedenza erano coperte dal contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile del SiD (Sindacato danese dei lavoratori generici) si applicano le seguenti disposizioni:**

### **Art. 52 Commissione per la determinazione dei prezzi**

1. Le parti istituiranno una commissione paritetica per la determinazione dei prezzi per i lavori con materiali nuovi o modificati applicabili alla programmazione del lavoro a cottimo, ai tempi guida e alle tabelle salariali per l'edilizia e l'ingegneria civile e per i lavori in cemento armato, e per affrontare le questioni relative alle condizioni di lavoro modificate (ad esempio, quando si utilizzano macchine per il risparmio di manodopera o utensili elettrici a mano, o le procedure e le condizioni di lavoro modificate a causa di modifiche ai requisiti di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Se le parti concordano di stabilire i prezzi per tali lavori, questi si applicheranno fino a quando non saranno dichiarati non validi da una delle parti alla scadenza del Contratto Collettivo. L'accordo sulla determinazione dei prezzi per tale lavoro è parte integrante del contratto collettivo.

I prezzi o gli orari saranno stampati come supplementi alle tabelle salariali per il periodo in corso e saranno inclusi nelle tabelle salariali per tutta la durata del contratto collettivo. Per ulteriori dettagli, si veda l'articolo 101.

La commissione stabilisce il proprio calendario delle riunioni e i temi/argomenti, e viene redatto un riepilogo delle decisioni che riporta ciò che è stato discusso e le opinioni/proposte delle parti in seguito alle riunioni della commissione. La commissione si riunisce anche su richiesta di una delle parti. La commissione si riunisce entro 14 giorni lavorativi, salvo accordi diversi. Se nessuna delle parti richiede la convocazione della commissione, quest'ultima dovrà tenere un riunione nella prima settimana di ottobre negli anni in cui non ha luogo alcun negoziato ordinario del contratto collettivo.

3. In caso di controversia sul lavoro a cottimo, la commissione dovrà completare le sue attività il prima possibile e non oltre il termine di due mesi, a meno che le parti non concordino diversamente. La commissione dovrà formulare raccomandazioni alle organizzazioni per l'approvazione di integrazioni o modifiche ai fogli di presenza e tempistiche guida per il lavoro a cottimo o al tariffario salariale per l'edilizia e l'ingegneria civile e per i lavori in terra e calcestruzzo e al contratto collettivo, nonché qualsiasi revisione dei fogli dati per i tempi guida concordata dalla commissione.

Le raccomandazioni adottate delle proposte di integrazione o modifica dei fogli di presenza e delle tempistiche guida per il lavoro a cottimo, del tariffario salariale per l'edilizia e l'ingegneria civile e per i lavori in terra e calcestruzzo e del contratto collettivo entreranno in vigore solo due mesi dopo la data in cui sono state approvate dalle organizzazioni.

Nel caso in cui la commissione per i salari non raggiunga un accordo sulla fissazione dei prezzi, la questione sarà trattata in conformità alle disposizioni del diritto industriale.

4. Queste ultime sono definitive solo se la commissione è d'accordo e la questione è conclusa. Il deferimento di una controversia alla commissione non impedisce o ritarda la fissazione di una data per l'arbitrato industriale.

Le disposizioni di cui sopra non limitano il diritto delle parti di richiedere la risoluzione di una questione in conformità con la

Procedura per la risoluzione delle controversie industriali, compresi gli articoli 43 e 45.

**Art. 53 Commissione per le specifiche sui tempi per i lavori di copertura**

1. Le parti hanno istituito una commissione congiunta, composta da 4 rappresentanti per ciascuna delle parti.
2. La commissione si occupa di nuovi materiali, ausili tecnici o altre modifiche a strutture o metodi di lavoro già utilizzati.
3. Nel caso in cui non siano stati trattati nuovi materiali o modificate le condizioni di lavoro, la commissione si riunirà nella prima settimana di ottobre negli anni in cui non si svolge la contrattazione collettiva generale, salvo diversi accordi.
4. Le integrazioni e le modifiche approvate entreranno in vigore solo due mesi dopo la loro approvazione da parte delle organizzazioni.
5. Se la commissione non riesce a raggiungere un accordo sulla definizione dei tempi, la questione sarà trattata in conformità alle disposizioni del diritto industriale.

## Capitolo 10 Pensione

### Art. 54 Pensioni e regime di assistenza sanitaria

1. Le imprese versano il contributo pensionistico per i dipendenti adulti di età superiore ai 18 anni (fino al 1° settembre 2020 per gli apprendisti che hanno compiuto 20 anni) e che sono stati assunti per sei mesi in base a un contratto collettivo tra i sindacati della Federazione dei Sindacati dei lavoratori dell'edilizia, delle costruzioni e del legno (BAT-Kartellet) e DIO III o Tekniq o che hanno svolto un lavoro retribuito per un periodo equivalente.

#### **Contributo pensionistico prima del 1° giugno 2023**

2. Il contributo pensionistico è pari al 12% della retribuzione qualificata per le ferie del dipendente più il regime speciale di maturazione dei salari. Il dipendente paga il 4% del contributo e l'impresa l'8%.

#### **Contributo pensionistico a partire dal 1° giugno 2023 o successivamente**

3. Il contributo pensionistico è pari al 12% della retribuzione qualificata per le ferie del dipendente più il regime speciale di maturazione dei salari. Il dipendente paga il 2% dell'importo totale del contributo e l'impresa paga il 10%.
4. I dipendenti hanno il diritto di aumentare i loro contributi.

#### **Calcolo del contributo pensionistico**

5. La pensione viene calcolata in base all'indennità di ferie dei dipendenti che hanno diritto a una pensione, si veda al paragrafo 1. La pensione di indennità per ferie coperta da un regime di garanzia delle ferie viene calcolata man mano che viene maturata l'indennità per ferie. Pertanto, è irrilevante che l'indennità per ferie non sia tassata fino al momento in cui viene versata al dipendente.

## **Pensione di indennità per ferie durante la malattia**

6. La pensione è calcolata come indennità per ferie durante la malattia per i dipendenti che hanno diritto alla pensione in conformità al contratto collettivo. I contributi del datore di lavoro e del dipendente sono calcolati in base all'indennità per ferie durante la malattia e versati a PensionDanmark.  
La quota a carico del datore di lavoro viene pagata dal datore di lavoro in aggiunta all'indennità per ferie durante la malattia. La quota del dipendente viene detratta dall'indennità per ferie durante la malattia prima della liquidazione finale.

## **Pensioni per gli apprendisti dopo il 1° settembre 2020**

7. L'impresa pagherà i contributi pensionistici per gli apprendisti quando avranno raggiunto l'età di 18 anni e avranno completato sei mesi di lavoro retribuito. Tuttavia, per gli apprendisti che hanno compiuto 18 e 19 anni, le aliquote contributive sono rispettivamente del 4% per l'impresa e del 2% per l'apprendista, per un totale del 6%. Inoltre, l'impresa si farà carico dei costi del regime assicurativo per gli apprendisti.
8. Gli apprendisti che iniziano la formazione professionale prima del compimento del 18° anno di età sono coperti dalle disposizioni assicurative del capitolo 20, fino al raggiungimento del diritto alla pensione.
9. Gli apprendisti che hanno compiuto 18 anni e che hanno svolto l'apprendistato avranno maturato l'anzianità di servizio necessaria per essere coperti dal regime pensionistico se continuano a lavorare con l'impresa.
10. L'aliquota di cui al paragrafo 10 sarà aumentata alle aliquote per gli operai specializzati/lavoratori adulti se il pagamento della pensione per i giovani di 18 e 19 anni è rimborsato all'impresa tramite AUB. Il regime assicurativo di cui al capitolo 20 decade allo stesso tempo. In tali casi, le parti determinano il mese di entrata in vigore.

## **Contributo pensionistico aumentato durante il congedo di maternità/paternità prima del 1° luglio 2023**

11. Durante le quattordici settimane di congedo di maternità/paternità, un contributo pensionistico supplementare è dovuto ai

dipendenti l'anzianità di servizio ammonta a sei mesi al momento previsto della nascita.

Il contributo pensionistico al mese ammonta a ..... DKK 2.040,00

Per ora ..... DKK 12,75

L'impresa paga i 2/3 dell'importo totale del contributo e il dipendente paga 1/3.

### **Contributo pensionistico aumentato durante il congedo di maternità/paternità a partire dal 1° luglio 2023 o successivamente**

12. Durante il congedo di maternità di 10 settimane viene versato un contributo pensionistico aggiuntivo per le dipendenti con sei mesi di servizio negli ultimi 18 mesi al momento previsto per il parto.

Contributo del datore di lavoro DKK all'ora/DKK al mese  
18,45/2.957

Contributo del datore di lavoro DKK all'ora/DKK al mese  
3,69/592

Contributo del datore di lavoro DKK all'ora/DKK al mese  
..... 22,14/3.549

Per i dipendenti part-time viene versato un contributo su base proporzionale.

### **Pagamento del contributo pensionistico**

13. Le parti convengono che le imprese versano le parti del contributo dei dipendenti e trasferiscono il contributo totale a PensionDanmark. Il contributo alla pensione deve essere versato entro il 10 del mese successivo alla fine del periodo di paga/di liquidazione.
14. Le questioni relative alle dichiarazioni mancanti e al pagamento dei contributi pensionistici sono trattate in conformità alle disposizioni del protocollo sui contributi pensionistici a PensionDanmark del 9 aprile 2019.

### **Regime di assistenza sanitaria**

15. Le imprese che non hanno già un regime sanitario approvato dalle organizzazioni dovranno istituire un regime sanitario con PensionDanmark.

16. Il contributo è pari allo 0,15% della retribuzione qualificata per le ferie più il regime speciale di maturazione dei salari ed è versato dall'impresa insieme al contributo pensionistico.
17. Il regime di assistenza sanitaria deve comprendere una consulenza telefonica nel caso in cui il dipendente necessiti di un aiuto psicologico d'emergenza, di una consulenza sulle dipendenze o di una guida ai servizi sanitari.
18. Il regime deve contenere anche il trattamento di un fisioterapista, chiropratico o massaggiatore per problemi alle articolazioni, ai muscoli e ai tendini che si presentano durante il corso del lavoro, nonché una diagnosi rapida.
19. Le imprese, previo consenso delle parti, possono terminare il regime di assistenza sanitaria con PensionDanmark con un preavviso di tre mesi, purché aderiscano a un altro regime di assistenza sanitaria che sia almeno equivalente al regime di PensionDanmark.

## **Capitolo 11**

### **Malattia, primo giorno di malattia di un figlio, ecc.**

#### **Art. 55 Malattia e infortunio**

#### **Durata**

1. L'impresa paga i salari durante l'assenza del dipendente per malattia per un periodo fino a quattro settimane a partire dal primo giorno intero di assenza.

L'impresa paga i salari durante l'assenza del dipendente per infortunio per un periodo fino a otto settimane a partire dal primo giorno intero di assenza.

#### **Ricaduta**

2. Se, entro quattordici giorni di calendario dal rientro al lavoro dopo il primo periodo di malattia, il dipendente subisce una ricaduta e si assenta nuovamente a causa della stessa malattia, il periodo di quattro o otto settimane, rispettivamente, in cui l'impresa gli paga in salario viene conteggiato dal primo giorno di assenza nel primo periodo di assenza.

#### **Diritto alla paga per malattia**

3. La condizione è che il dipendente sia stato impiegato in modo continuativo presso l'impresa per almeno tre mesi e che soddisfi i requisiti della legge danese sulle indennità di malattia (Syge dagpengeloven) per quanto riguarda il diritto a ricevere l'indennità di disoccupazione dall'impresa.

#### **Prospetto relativo all'anzianità di servizio**

4. Il requisito relativo all'anzianità di servizio in luoghi di lavoro non permanenti è soddisfatto se il dipendente ha svolto complessivamente tre mesi di lavoro nei 18 mesi precedenti.

## **Infortunio durante le ore lavorative**

5. Il requisito dell'anzianità di servizio specificato nel paragrafo 3 non si applica alle assenze dovute a infortuni subiti in azienda durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

A condizione che il dipendente abbia i requisiti per ottenere l'indennità di disoccupazione in conformità alle disposizioni della legge danese sulle indennità di malattia.

## **Anzianità di servizio durante la formazione**

6. Dopo aver completato la formazione, gli apprendisti che proseguono il rapporto di lavoro con la stessa impresa si considerano in possesso di un'anzianità di servizio di tre mesi.

## **Interruzione dell'anzianità di servizio**

7. L'anzianità di servizio di un dipendente all'interno dell'impresa non è considerata interrotta in caso di:
- malattia fino a tre mesi
  - chiamata al servizio di leva per un massimo di tre mesi
  - Congedo di maternità/paternità
  - interruzione del lavoro a causa di guasti ai macchinari, scarsità di materiali, ecc. a condizione che il dipendente riprenda il lavoro quando l'impresa gliene dà la possibilità.

## **Pagamento**

8. La paga per malattia è costituita dall'indennità di malattia a cui il lavoratore ha diritto, integrata fino alla piena paga, ma fino a un massimo dei seguenti importi totali per ogni ora dall'inizio della settimana di paga che comprende:

1° maggio 2023 ..... DKK 161,45

1° gennaio 2024 ..... DKK 167,10

e per non più di 37 ore a settimana.

## **Calcolo della paga per malattia**

9. L'indennità di malattia è calcolata come la perdita di salario prevista dal dipendente per ogni ora di lavoro, compresi i bonus per

gli inconvenienti che si verificano sistematicamente durante il periodo di malattia.

10. Se la perdita di reddito prevista per ora di lavoro non è nota, la retribuzione durante il congedo viene calcolata sulla base delle retribuzioni delle ultime 4 settimane prima dell'inizio del congedo. La retribuzione include i rimborsi per inconvenienti sistematici, ma non include i pagamenti irregolari, che non hanno alcuna relazione con le ore di lavoro svolte in un determinato periodo.
11. Se il numero di ore di lavoro nelle quattro settimane precedenti non è noto, il numero di ore viene calcolato in base alle disposizioni della legge danese sulle prestazioni di malattia e l'indennità di malattia, per non più di 37 ore settimanali, viene calcolata moltiplicando il numero di ore per 161,45/167,10 DKK, rispettivamente.

### **Malattia/incidente durante il corso della giornata lavorativa**

12. Se un dipendente non è in grado di lavorare a causa di una malattia o di un infortunio durante la giornata lavorativa, l'impresa paga la tariffa personale del dipendente per il resto della giornata.
13. Se il dipendente lavora a cottimo, l'impresa paga il tasso di indennità di disoccupazione applicabile per il numero di ore in questione.

### **Sezione 56 dell'accordo**

14. Se è stato stipulato un accordo ai sensi dell'articolo 56 della legge sulle indennità di malattia, l'impresa paga solo le indennità di malattia al dipendente in conformità con le disposizioni pertinenti della legge sulle indennità di malattia, a meno che l'assenza sia dovuta a una malattia diversa da quella su cui si basa l'accordo ai sensi della sezione 56.

<b>Art. 56 Primo giorno di malattia del figlio</b>
--

1. I dipendenti e i membri del personale in fase di formazione possono usufruire di permessi ogni qualvolta ciò sia necessario per

prendersi cura di uno o più figli malati di età inferiore ai 14 anni che vivono a casa del dipendente.

2. Il permesso è concesso a un solo genitore e solo durante il primo giorno intero di malattia del figlio.
3. Se il figlio si ammala durante la giornata lavorativa del dipendente e quest'ultimo deve lasciare il lavoro per tale motivo, ha diritto a tempo libero per le restanti ore lavorative del giorno in questione.
4. Il dipendente riceve per il giorno libero la stessa paga che riceve per un giorno di assenza a causa di propria malattia.
5. È richiesto di fornire all'impresa la documentazione pertinente.

#### **Art. 57 Figli ricoverati**

1. Ai dipendenti e al personale che segue corsi di formazione sono concessi permessi quando questi sono dovuti a un ricovero ospedaliero, anche quando il ricovero avviene in tutto o in parte presso la propria abitazione. Questa disposizione si applica solo ai figli di età inferiore ai 14 anni.
2. Il permesso è concesso solo a uno dei titolari della responsabilità genitoriale sul figlio e solo per un totale di una settimana per figlio in un periodo di 12 mesi.
3. Su richiesta dell'impresa, il dipendente dovrà presentare prova dell'avvenuto ricovero.
4. Il dipendente riceve per il giorno libero la stessa paga che riceve per un giorno di assenza a causa di propria malattia.

#### **Art. 58 Giorni di assistenza ai figli, secondo giorno di malattia del figlio e visite dal medico**

##### **Giorni di assistenza ai figli**

1. Collaboratori e dipendenti che seguono corsi di formazione e che hanno diritto al primo giorno di malattia di un figlio, hanno diritto a due giorni di assistenza ai figli per anno di ferie. Il dipendente

può richiedere un massimo di due giorni di assistenza ai figli per anno di ferie indipendentemente dal numero di figli. Questa disposizione si applica solo ai figli di età inferiore ai 14 anni.

I giorni devono essere presi in base all'accordo tra l'impresa e il dipendente, tenendo conto dell'interesse dell'impresa.

### **Secondo giorno di malattia del figlio**

2. Se il figlio è ancora malato dopo il primo giorno intero di malattia, i dipendenti, compresi quelli che seguono corsi di formazione, hanno diritto a un giorno libero aggiuntivo.

### **Visite dal medico**

3. I dipendenti e i lavoratori in formazione con un'anzianità di servizio di un mese nell'azienda hanno diritto al tempo libero per le visite mediche insieme ai figli. I dipendenti che desiderano avere tempo libero per le visite dal medico devono informare l'impresa il prima possibile.

### **Pagamento del regime speciale di maturazione dei salari**

4. Tali giorni saranno fruiti senza retribuzione, tuttavia il dipendente può scegliere di farsi versare un importo anticipato dal regime speciale di maturazione dei salari, a condizione che l'importo sia disponibile sul conto.

<b>Art. 59 Disposizioni in materia di maternità/paternità</b>
---

### **Bambini nati o acquisiti prima del 1° luglio 2023**

*Le organizzazioni hanno convenuto di seguire i principi dell'accordo transitorio tra DA e FH sul pagamento delle assenze per gravidanza e congedo di maternità/paternità fino al 1° luglio 2023. Ciò significa che un congedo di maternità/paternità di quattro settimane, cfr. paragrafo 1, nel periodo fino al 1° luglio 2023 è destinato al congedo parentale (quattro + cinque settimane), cfr. paragrafo 5, il che significa che il congedo di maternità/paternità, cfr. paragrafo 1, è di dieci settimane contro le precedenti quattordici settimane. L'obbligo di pagamento originario per le quattro settimane di congedo parentale destinate alla madre sarà mantenuto, il che significa che il pagamento per tali settimane è l'aliquota massima,*

*cfr. paragrafo 4. Il congedo parentale destinato (quattro settimane, cfr. paragrafo 1) non può essere trasferito al padre o alla madre con l'effetto di un obbligo di pagamento per il datore di lavoro.*

### **Congedo di gravidanza/congedo di maternità**

1. L'impresa pagherà il salario durante l'assenza per parto nel periodo che va da quattro settimane prima del momento previsto per il parto fino a quattordici settimane dopo il parto (congedo di gravidanza/congedo di maternità) alle dipendenti che, al momento previsto per il parto, hanno un'anzianità di servizio di sei mesi negli ultimi 18 mesi.
2. I genitori adottivi ricevono la retribuzione durante l'assenza per maternità/paternità per un periodo di quattordici settimane a partire dall'acquisizione del figlio.

### **Congedo di paternità**

3. Fatte salve le medesime condizioni, i dipendenti in "congedo di paternità" sono retribuiti per un periodo massimo di due settimane.

### **Pagamento durante il congedo per gravidanza, congedo di paternità e congedo di maternità**

4. Il pagamento durante la gravidanza e il congedo di maternità/paternità equivale alla retribuzione che il dipendente avrebbe altrimenti percepito durante il periodo, ma al massimo ai seguenti importi complessivi per ora a partire dall'inizio della settimana di retribuzione, che include:

1° maggio 2023 ..... DKK 161,45

### **Congedo parentale**

5. Fatte salve le condizioni di cui sopra, l'impresa deve provvedere al pagamento dei dipendenti in congedo parentale per un periodo massimo di 16 settimane. Di queste 16 settimane, il genitore che prende il congedo di maternità/paternità ha diritto a cinque settimane, mentre l'altro genitore ha diritto a otto settimane. Se il genitore non usufruisce del congedo a cui ha diritto, il pagamento non è dovuto. Le restanti tre settimane di congedo parentale possono essere fruite da entrambi i genitori.

L'intero congedo di 16 settimane deve essere preso entro 52 settimane dalla nascita del figlio. Salvo laddove diversamente concordato, devono essere date 3 settimane di preavviso del congedo parentale di 16 settimane.

Il congedo di ciascun genitore può essere suddiviso in non più di due parti, salvo diverso accordo.

### **Mancato rispetto dell'obbligo di notifica del congedo**

6. Se non vengono rispettati i termini di notifica per il congedo ai sensi della legge danese sulla maternità, il congedo richiesto non può iniziare prima della scadenza dei termini specificati dalla data di notifica, a meno che non sia stato concordato diversamente.

### **Pagamento durante il congedo parentale**

7. Il pagamento durante il congedo parentale è a piena paga.
8. La retribuzione durante il congedo parentale è calcolata come la perdita di reddito prevista dal dipendente per ogni ora di lavoro, incluso il rimborso per inconvenienti sistematici durante il periodo di congedo.
9. Se la perdita di salario prevista per le ore lavorative non è nota, la paga durante il congedo viene calcolata sulla base delle retribuzioni delle ultime 13 settimane prima dell'inizio del congedo stesso. La retribuzione include i rimborsi per inconvenienti sistematici, ma non include i pagamenti irregolari, che non hanno alcuna relazione con le ore di lavoro svolte in un determinato periodo. Qualsiasi eccedenza di lavoro a cottimo nel periodo di 13 settimane viene inclusa su base proporzionale alle ore che si riferiscono all'eccedenza di lavoro a cottimo.
10. Se il numero di ore di lavoro svolte nel precedente periodo di 13 settimane non è noto, il numero di ore viene calcolato sulla base di 37 ore di lavoro settimanali.

### **Rimborso**

11. Il pagamento è subordinato al fatto che l'impresa abbia diritto a un rimborso equivalente al tasso massimo di indennità di disoccupazione. Se il rimborso è inferiore, il pagamento al dipendente sarà ridotto in proporzione.

## **Bambini nati o acquisiti a partire dal 1° luglio 2023 o successivamente**

### **Congedo di gravidanza/congedo di maternità**

12. Le dipendenti che, al momento previsto per il parto, hanno un'anzianità di servizio di sei mesi negli ultimi 18 mesi, ricevono la retribuzione dall'impresa durante l'assenza per maternità/paternità nel periodo che va da quattro settimane prima del momento previsto per il parto fino a dieci settimane dopo il parto (congedo di gravidanza/congedo di maternità).
13. I genitori adottivi ricevono la retribuzione durante l'assenza per maternità/paternità per un periodo di 10 settimane a partire dall'acquisizione del figlio.

### **Congedo di paternità/co-maternità**

14. La retribuzione viene corrisposta alle medesime condizioni per un massimo di due settimane durante il congedo di paternità/co-maternità.

### **Congedo parentale**

15. Fatte salve le condizioni di cui sopra, l'impresa deve provvedere al pagamento dei dipendenti in congedo parentale per un periodo massimo di 24 settimane. Di queste 24 settimane, il genitore che sta usufruendo di un congedo di maternità/paternità ha diritto a nove settimane e l'altro genitore ha diritto a dieci settimane.

Se il genitore non prende il congedo riservato al singolo genitore, il pagamento non ha luogo. Le restanti tre settimane di congedo parentale possono essere fruito da entrambi i genitori.

L'intero congedo di 24 settimane deve essere preso entro 52 settimane dalla nascita del figlio.

Salvo diverso accordo, il congedo con retribuzione è soggetto a un preavviso di tre settimane ai sensi delle clausole 12, 13, 14 e 15.

Il congedo di ciascun genitore può essere suddiviso in non più di due parti, salvo diverso accordo.

## **Mancato rispetto dell'obbligo di notifica del congedo**

16. Se non vengono rispettati i termini per la notifica del congedo ai sensi della legge danese sulla maternità, il congedo richiesto non può iniziare prima della scadenza dei termini specificati dalla data di notifica, salvo diverso accordo.

## **Pagamento durante il congedo**

17. Il pagamento durante il congedo equivale alla retribuzione che il dipendente avrebbe altrimenti percepito durante tale periodo. Tuttavia, viene corrisposto un massimo di 225,00 DKK all'ora a partire dall'inizio del periodo di paga, compreso il 1° luglio 2023.
18. La retribuzione durante il congedo è calcolata come la perdita di reddito prevista per il dipendente per ogni ora di lavoro, compreso il rimborso per inconvenienti sistematici occorsi nel periodo di congedo.
19. Se la perdita di salario prevista per ora lavorata non è nota, la retribuzione durante il congedo viene calcolata in base alle retribuzioni delle ultime 13 settimane prima dell'inizio del congedo. Le retribuzioni includono i rimborsi per inconvenienti sistematici, ma non includono i pagamenti irregolari che non hanno alcuna relazione con le ore di lavoro svolte in tale periodo. Qualsiasi eccedenza di lavoro a cottimo nel periodo di 13 settimane è inclusa su base proporzionale alle ore che si riferiscono all'eccedenza di lavoro a cottimo.
20. Se il numero di ore lavorate nel precedente periodo di 13 settimane non è noto, il numero di ore viene calcolato sulla base di una settimana lavorativa di 37 ore.

## **Rimborso**

21. Il pagamento è subordinato alla condizione che l'impresa abbia diritto al rimborso equivalente all'aliquota massima delle indennità di disoccupazione. Se il rimborso è inferiore, il pagamento al dipendente viene ridotto di conseguenza.

**Art. 60 Giorni liberi per cura di persona a carico**

In base al presente contratto collettivo, i dipendenti hanno il diritto di prendersi del tempo libero per prendersi cura di parenti stretti gravemente malati.

## Capitolo 12

### Disposizioni relative alle ferie e ai giorni festivi

<b>Art. 61 Maturazione delle ferie</b>
--

1. Il diritto alle ferie retribuite ammonta a 2,08 giorni per ogni mese di durata del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento per le ferie stesse (dal 1 settembre al 31 agosto).
2. In caso di impiego per meno di un mese, il periodo di maturazione sarà proporzionale, con 0,07 giorni di ferie pagate per ogni giorno di impiego, ma con un massimo di 2,08 giorni.
3. Il calcolo delle ferie include i periodi di assenza per malattia per i quali l'impresa ha pagato l'indennità di ferie durante la malattia, i periodi di assenza per malattia per i quali l'impresa ha pagato il salario del contratto collettivo durante l'assenza per malattia, la maternità/paternità/adozione, la formazione continua, i giorni liberi previsti dal contratto collettivo, il primo giorno di malattia di un figlio e il ricovero ospedaliero di un figlio.
4. Le ferie vengono concesse sotto forma di giorni liberi interi, cioè il diritto alle ferie viene arrotondato per eccesso o per difetto al numero naturale di giorni più vicino.
5. Possono essere stipulati accordi locali finalizzati a suddividere le ferie in ore. Tali accordi devono avvenire in forma scritta. In tale contesto, si deve garantire che le ferie non si svolgano per un numero di ore lavorative inferiore a quello previsto per il giorno in questione e che il totale delle ferie non sia inferiore a cinque settimane, calcolate come 25 giorni interi in cui i giorni liberi dal lavoro, che non sono giorni di riposo compensativi, mentre i giorni lavorativi sono considerati in proporzione. Le ferie devono essere organizzate su settimane intere per quanto possibile. Le ferie devono rispecchiare la settimana lavorativa e non devono essere assegnate esclusivamente in giorni lavorativi brevi o lunghi.
6. Se un dipendente non ha maturato l'intero diritto alle ferie (25 giorni) con l'indennità o la retribuzione per le ferie, ha diritto a un'integrazione del numero di giorni di ferie fino all'intero diritto alle ferie, senza il relativo diritto all'indennità o alla retribuzione per tali giorni aggiuntivi.

## **Art. 62 Fruizione delle ferie**

1. Le ferie devono essere fruito durante il periodo di ferie, che comprende l'anno di ferie (dal 1° settembre al 31 agosto) in cui le ferie sono maturate e i quattro mesi successivi dalla fine dell'anno di ferie alla fine dell'anno solare, ossia dal 1° settembre al 31 dicembre dell'anno solare successivo.
2. Le ferie iniziano all'inizio del normale orario di lavoro del primo giorno di ferie e terminano alla fine dell'orario di lavoro dell'ultimo giorno di ferie.
3. Se le ferie vengono prese come settimane intere, terminano all'inizio delle normali ore lavorative del primo giorno lavorativo normale dopo la fine del periodo di ferie.

### **Periodo di ferie principale**

4. Il dipendente ha diritto di fruire di almeno 15 giorni ininterrotti di ferie retribuite accumulate nel periodo dal 1° maggio al 30 settembre (periodo di ferie principale).
5. Se il dipendente ha accumulato meno di 15 giorni di ferie, il totale delle ferie accumulate costituisce il periodo di ferie principale.
6. In una specifica situazione momentanea è possibile concordare che il periodo di ferie principale avvenga al di fuori del periodo di ferie. Tuttavia, deve essere possibile fruire di almeno dieci giorni ininterrotti.

### **Diritto alle ferie residue**

7. Il dipendente ha diritto a fruire altre ferie per almeno cinque giorni infrasettimanali. Se le ferie residue ammontano a meno di cinque giorni, questi dovranno essere presi come un insieme continuo. Laddove auspicabile per motivi legati all'attività economica, i giorni di ferie residue possono essere presi singolarmente.

### **Tempistiche delle ferie**

8. Salvo trattative con i dipendenti, l'impresa determina quando devono essere prese le ferie.

9. Per quanto possibile, l'impresa deve soddisfare le esigenze dei propri dipendenti per il posizionamento delle ferie, compresa l'esigenza che il periodo di ferie principale venga preso durante le vacanze scolastiche dei figli.
10. L'impresa deve informare il proprio staff sul momento in cui le ferie devono essere prese il prima possibile. Tuttavia, deve essere dato un preavviso di almeno tre mesi per l'inizio del periodo di ferie principale e di almeno un mese per l'inizio delle ferie residue, a meno che circostanze particolari non lo impediscano.

### **Riprogrammazione delle ferie**

11. L'impresa può modificare le date delle ferie precedentemente programmate se necessario a causa di considerazioni operative significative e imprevedibili.
12. I dipendenti devono ricevere un indennizzo per le perdite economiche risultante da tale posticipo.
13. Le ferie già iniziate non possono essere posticipate.

### **Chiusura collettiva per ferie**

14. Se un'impresa viene chiusa durante un periodo di ferie, un dipendente che, nell'intero periodo di chiusura, non ha diritto alle ferie retribuite accumulate non può presentare reclamo nei confronti dell'impresa stessa.
15. L'impresa deve, per quanto possibile, garantire che il dipendente abbia accumulato ferie retribuite per tutti i giorni in cui resta chiusa. Se l'impresa non lo fa, dovrà pagare al dipendente il salario relativo ai giorni in questione. Il salario è calcolato sulla base della retribuzione abituale del dipendente nelle ultime quattro settimane prima della chiusura dell'impresa.
16. Se l'impresa è chiusa in un periodo in cui un dipendente che è stato impiegato per tutto l'anno di ferie precedente e fino alla chiusura dell'impresa non ha maturato ferie retribuite per tutti i giorni di chiusura dell'impresa, l'impresa deve versare il pagamento delle ferie come pagamento anticipato, a condizione che l'impresa possa compensare la successiva maturazione di ferie retribuite.

## Fruizione anticipata delle ferie

17. L'articolo 7 della legge danese sulle ferie, relativo alla fruizione anticipata delle ferie, e il principio dell'articolo 15 della legge sulle ferie, relativo alla notifica delle ferie non maturate al momento della fruizione delle ferie, possono essere derogati previo accordo su base locale. Tale accordo locale deve essere redatto per iscritto e può essere concluso solo con un rappresentante sindacale eletto in conformità alle disposizioni del contratto collettivo.

Si può pertanto convenire che:

Ai dipendenti vengono assegnate fino a 5 settimane di ferie all'inizio dell'anno di ferie, il 1° settembre. Ai dipendenti che entrano in servizio durante l'anno di ferie viene assegnato un numero di giorni di ferie su base proporzionale.

L'impresa può comunicare le ferie da fruire in un momento in cui le ferie non sono ancora state maturate (comunicazione di "ferie anticipate"). L'impresa non può comunicare un numero di ferie superiore a quello che il dipendente può maturare prima della fine dell'anno di ferie.

Se un dipendente si dimette durante l'anno di ferie e ha utilizzato più ferie di quelle maturate al momento delle dimissioni, l'impresa può compensare ciò con il diritto del dipendente a richiedere il pagamento dello stipendio e delle ferie.

Se la cessazione è stata voluta dall'impresa, quest'ultima non può compensare un numero di ferie superiore a quello maturato dal dipendente prima delle dimissioni, a meno che la cessazione non sia dovuta a una violazione sostanziale da parte del dipendente.

Non può avvenire alcuna compensazione nel caso in cui il dipendente cessi o interrompa il rapporto di lavoro a causa di una violazione sostanziale da parte dell'impresa.

L'impresa dovrà calcolare e restituire l'indennità di ferie al dipendente se quest'ultimo ha ricevuto un'indennità di ferie inferiore a quella che avrebbe ricevuto se non avesse usufruito delle "ferie anticipate".

Per i dipendenti che usufruiscono di ferie retribuite, viene effettuato un calcolo del saldo delle ferie, cfr. articolo 17, paragrafo 2, del "Danish Holiday Act" (legge danese sulle ferie), nel caso in cui una modifica dell'orario di lavoro comporti che il singolo dipendente abbia ricevuto una retribuzione troppo bassa durante le ferie anticipate.

## **Art. 63 Malattia e ferie**

### **Notifica di malattia prima dell'inizio delle ferie**

1. Se un dipendente è malato all'inizio delle ferie, non è obbligato a fruire delle ferie e queste ultime possono essere posticipate. Il dipendente dovrà notificare la malattia all'impresa secondo le normali modalità. Quando il dipendente torna a lavorare, deve comunicare all'impresa se desidera iniziare le ferie. Se il dipendente non desidera iniziare le ferie, dovrà essere determinata una nuova data di inizio con un preavviso appropriato.

### **Notifica di malattia dopo l'inizio delle ferie**

2. Se un dipendente si ammala dopo l'inizio delle ferie, ha diritto a ferie compensative dopo 5 giorni di malattia durante l'anno di riferimento (dal 1° settembre al 31 agosto), previa presentazione di un certificato medico. Un dipendente che non è stato assunto nell'impresa durante l'anno di riferimento ha diritto a ferie sostitutive dopo un numero proporzionalmente ridotto di giorni di malattia. Il diritto alle ferie sostitutive richiede che il dipendente abbia notificato la malattia all'impresa secondo le normali modalità.

### **Segnalazione di condizione idonea al servizio durante la chiusura collettiva per ferie**

3. Se un dipendente segnala di essere malato prima dell'inizio delle ferie e poi torna al lavoro durante una chiusura collettiva per ferie, dovrà riprendere il lavoro e potrà chiedere lo spostamento delle ferie ad un'altra data.
4. Se al dipendente non può essere offerto un impiego durante il periodo, le ferie si considerano iniziate al momento della segnalazione di idoneità al lavoro, salvo diverso accordo.
5. Salvo diversi accordi, le ferie che il dipendente non ha potuto usufruire a causa della malattia devono essere fruite immediatamente dopo le ferie originariamente previste.

## **Art. 64 Trasferimento di ferie**

1. A livello locale può essere concordato che le ferie maturate oltre i 20 giorni e non fruiti vengano trasferite per essere fruiti durante il periodo di ferie successivo. In tal caso, le ferie trasferite devono essere prese per prime.
2. È possibile trasferire un massimo di 10 giorni di ferie e tutti i giorni di ferie devono essere fruiti entro il secondo periodo di ferie successivo al trasferimento dei giorni di ferie.
3. Il contratto deve essere stipulato per iscritto entro e non oltre il 31 dicembre del periodo di ferie e non può coprire più giorni di quanto il dipendente abbia accumulato nell'impresa.
4. Le parti raccomandano di utilizzare il modulo di contratto stipulato tra le stesse. Si fa riferimento all'Allegato 6.
5. Se un dipendente non può usufruire delle ferie a causa di malattia, congedo di maternità/paternità, congedo per adozione o altri impedimenti alla fruizione delle ferie in conformità con l'ordinanza governativa sugli impedimenti alle ferie, fino a 20 giorni di ferie annuali retribuite possono essere trasferiti al periodo di ferie successivo. Le ferie trasferite devono essere fruiti prima degli altri giorni di ferie.
6. Le ferie che corrispondono alle ferie trasferite non possono essere assegnate in modo da essere fruiti durante il periodo di preavviso per la cessazione del rapporto di lavoro, a meno che le ferie, in base all'accordo di cui sopra, non debbano essere fruiti entro il periodo di preavviso. Tuttavia, per i lavoratori dipendenti, le ferie trasferite a seguito di impedimenti alle ferie, cfr. paragrafo 5, possono essere notificate in modo da poter essere fruiti durante il periodo di preavviso.

## **Art. 65 Indennità per ferie**

1. L'indennità per ferie ammonta al 12½% del costo totale dell'anno di riferimento per le ferie (dal 1° settembre al 31 agosto).

2. L'impresa calcola l'indennità per ferie su tutte le retribuzioni imponibili, gli stipendi e i fringe benefit (prestazioni accessorie al salario) per i quali non è prevista alcuna deduzione dal reddito e che costituiscono la retribuzione per il lavoro svolto durante il rapporto di lavoro.

### Calcolo dell'indennità per ferie durante la malattia

3. L'azienda paga anche l'indennità per ferie durante la malattia secondo le disposizioni dell'articolo 20 dell'"Holiday Act" (legge sulle ferie) a partire dal secondo giorno di assenza per malattia per i periodi in cui il dipendente è stato assente per malattia o infortunio durante l'anno di maturazione delle ferie.
4. L'indennità per ferie per periodi di malattia ammonta al 12,5% della paga per malattia concordata collettivamente e percepita dal dipendente durante l'anno di maturazione delle ferie.
5. L'indennità di ferie durante la malattia per le assenze dovute a malattia in cui il dipendente non ha ricevuto l'indennità di malattia è un importo fisso per giorno lavorativo, come previsto dall'accordo del 1° dicembre 1972 tra DA, l'organizzazione della Confederazione danese dei datori di lavoro, e LO (ora FH), la Federazione danese dei sindacati. L'importo è regolato all'inizio di ciascun anno civile.

L'indennità per ferie per giorno lavorativo durante la malattia nel 2023 ammonta a:

Copenaghen Distretti regionali

Operai qualificati..... DKK 204,25 DKK 190,75

Manovalanza non qualificata..... DKK 185,40 DKK 183,90

L'indennità per ferie per giorno lavorativo durante la malattia nel 2024 ammonta a:

.....Copenaghen Distretti regionali

Operai qualificati.....DKK DKK

Manovalanza non qualificata.....DKK DKK

L'indennità per ferie per giorno lavorativo durante la malattia nel 2025 ammonta a:

.....Copenaghen Distretti regionali

Operai qualificati.....	DKK	DKK
Manovalanza non qualificata.....	DKK	DKK

L'importo stipulato è per giorno lavorativo e il pagamento si basa su una settimana lavorativa di 5 giorni.

6. Nel caso di dipendenti part-time, l'importo fisso viene calcolato tenendo conto della differenza tra il numero concordato di ore lavorative settimanali e il numero completo di ore, ovvero 37 ore.

### **Pensione sull'indennità di ferie in caso di malattia**

7. Fare riferimento all'Articolo 54, paragrafo 7.

<h2><b>Art. 66 Comunicazione e pagamento dell'indennità di ferie</b></h2>
---

### **Comunicazione e pagamento**

1. L'impresa deve segnalare continuamente l'indennità per ferie a e-indkomst (reddito elettronico).
2. Il dipendente può verificare l'indennità per ferie maturata presso [www.borger.dk/feriepenge](http://www.borger.dk/feriepenge). Il dipendente deve richiedere il pagamento dell'indennità di ferie sullo stesso sito web.
3. L'indennità per ferie corrispondente alla durata delle ferie sarà versata al dipendente non più tardi del primo scaglione di stipendio successivo alla richiesta, ma non prima di un mese prima dell'inizio delle ferie. Questo avviene a condizione che il dipendente abbia richiesto il pagamento dell'indennità di ferie in tempo utile.

### **Pagamento dell'indennità di ferie senza che le ferie siano state fruito**

4. Il dipendente esce dal mercato del lavoro:  
L'indennità di ferie del dipendente per l'anno precedente e per quello in corso viene corrisposta se il dipendente esce dal mercato del lavoro a causa dell'età o dello stato di salute o se il dipendente si trasferisce definitivamente all'estero e viene cancellato dal sistema di registrazione civile.

5. **Decesso:**  
L'indennità per ferie viene versata agli eredi al momento del decesso del dipendente.
6. **Indennità per ferie per la quinta settimana di ferie:**  
Se un dipendente che ha trasferito le ferie si dimette prima che tutte le ferie vengano liquidate, l'indennità per ferie viene pagata per i restanti giorni di ferie trasferiti.

Alla fine dell'anno di ferie (31 agosto), può essere concordato a livello locale che l'indennità per ferie maturate durante la malattia e l'indennità di malattia oltre i 20 giorni, che non sono state pagate o di cui è stato concordato il trasferimento, saranno pagate prima della fine del periodo di ferie. Il dipendente dovrà dichiarare per iscritto che l'indennità per ferie si riferisce a ferie superiori a 20 giorni.

Le indennità per ferie e le indennità di malattia per le ferie maturate oltre i 20 giorni che non sono state fruito, non sono state concordate per il trasferimento o non sono state pagate prima della fine del periodo di ferie, saranno pagate dall'impresa al termine del periodo di ferie se il dipendente è stato impiegato a tempo pieno nella stessa impresa per tutto il periodo di ferie.

### **Pagamento dell'indennità di ferie al termine del periodo di ferie**

7. **Indennità di ferie non riscosse per i dipendenti che si sono dimessi**  
le indennità per ferie non percepite dal dipendente prima della fine del periodo di ferie e maturate in un rapporto di lavoro che è terminato non oltre la fine del periodo di ferie, saranno pagate dall'impresa su richiesta del dipendente.
8. **Pagamento dell'indennità di ferie in caso di malattia o congedo di maternità/paternità:**  
Se un dipendente è impossibilitato a fruire delle ferie a causa di una malattia, di un congedo ai sensi del "Maternity/Paternity Act" (legge sulla maternità/paternità), e se l'impedimento alle ferie si protrae fino alla fine del periodo di ferie successivo, l'indennità per ferie può essere versata al dipendente.

## **Art. 67 Disposizioni specifiche**

### **Non trasferibilità**

1. Il diritto alle ferie e alla retribuzione delle ferie non è trasferibile e non può essere oggetto di azioni legali.

### **Termine di prescrizione dell'indennità di ferie**

2. L'indennità per ferie che non è stata riscossa entro cinque anni dalla fine dell'anno di ferie in cui le ferie avrebbero dovuto essere fruite, o possono essere pagate, decade. L'importo viene trasferito al Byggegruppens Feriefond (Fondo per le ferie del gruppo di costruzione), a meno che il dipendente non abbia avanzato una richiesta legale di pagamento, presentato una domanda ai sensi della disposizione per la risoluzione delle controversie industriali, denunciato il caso alla polizia, presentato un'istanza di fallimento o presentato una domanda alla direzione dello Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (Agenzia per il mercato del lavoro e il reclutamento).

### **Rinuncia alle ferie**

3. I dipendenti non possono, attraverso alcun accordo, rinunciare ai loro diritti alle ferie, alle indennità per le ferie o alla retribuzione delle ferie.

### **Compensazione e trattenuta dell'indennità per ferie**

4. L'impresa può compensare gli importi del caso con l'indennità per ferie di un dipendente, il pagamento per ferie e il supplemento per ferie se il dipendente ha violato la legge durante il suo rapporto di lavoro, comportando una domanda riconvenzionale dovuta e documentata da parte dell'impresa, a condizione che il dipendente abbia ammesso di aver commesso un atto illecito o che ciò sia stato provato in un tribunale. L'impresa potrà trattenere un importo equivalente alla richiesta di risarcimento fino alla risoluzione del caso se l'impresa ha intentato un'azione civile contro il dipendente, se ha sottoposto il caso alla risoluzione di una procedura per la risoluzione delle controversie industriali o se il reato del dipendente è stato segnalato alle forze dell'ordine o se il dipendente è stato accusato del reato.

## **Lavoro durante le ferie**

5. Se un dipendente svolge un lavoro retribuito durante le ferie, il direttore dell'Agenzia per il mercato del lavoro e il reclutamento può richiedere che l'indennità per ferie, la paga per le ferie e il supplemento per le ferie del dipendente per una parte o per l'intero periodo di ferie siano trasferiti al fondo ferie.

## **Controversie e disaccordi**

6. Le controversie e i disaccordi relativi alle disposizioni sulle ferie sono risolti conformemente alla procedura di risoluzione delle controversie industriali.

## **Garanzia di retribuzione delle ferie**

7. Le organizzazioni concordano sul fatto che l'indennità di ferie è una parte del salario di ogni dipendente e, in caso di mancato pagamento dell'indennità per ferie al dipendente, una volta richiesta, DIO III garantisce che l'importo sarà corrisposto.

Tuttavia, ciò vale solo per gli importi maturati fino a 14 giorni dopo la data in cui DIO III ha comunicato al sindacato, tramite lettera raccomandata, la cessazione dell'adesione o la dichiarazione di fallimento.

Il pagamento sarà effettuato alla Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi una volta che la DIO III avrà ricevuto una richiesta di rimborso da parte della Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (documentazione relativa alle retribuzioni). La Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi provvederà successivamente a saldare i conti del membro (o dei membri).

Nel caso in cui la DIO III rinvi il pagamento delle ferie, la Federazione unitaria dei lavoratori danesi è tenuta a cedere il credito in questione alla DIO III per conto dei suoi iscritti.

8. Le organizzazioni concordano sul fatto che il regime di garanzia della paga delle ferie venga utilizzato dai membri delle organizzazioni che operano nel settore dell'edilizia nell'ambito della DIO III. Se un'impresa desidera utilizzare il FerieKonto, questo è possibile. In tal caso, l'impresa dovrà informare i dipendenti per iscritto prima del passaggio al sistema di conto ferie, FerieKonto.

9. Con la suddetta opzione di scelta tra il regime di garanzia delle ferie e il sistema di conto ferie, FerieKonto, le parti concordano che non sono previste conseguenze modificate per quanto riguarda il contributo delle ferie non riscosse al Byggegruppens Feriefond (Fondo ferie del gruppo edile) di cui all'articolo 68 del contratto collettivo.

#### **Art. 68 Fondo per ferie professionale**

1. Per creare maggiori opportunità per i membri della Fagligt Fælles Forbund - 3F (Federazione Unita dei Lavoratori Danesi) di fruire delle ferie, l'organizzazione ha istituito il Byggegruppens Feriefond (Fondo Ferie del Gruppo Edilizio).

Il fondo ferie è finanziato da indennità per ferie non riscosse prima della fine dell'anno di riferimento in cui le ferie avrebbero dovuto essere prese.

2. I membri della DIO III sono tenuti a versare alla DIO III le indennità per ferie non riscosse entro il 30 settembre.

Per conto proprio, la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi può richiedere a un contabile pubblico autorizzato dallo Stato di verificare i contributi di pagamento attraverso un campionamento casuale. Se la verifica conferma che l'impresa non ha pagato le indennità per ferie non reclamate, l'impresa dovrà pagare le spese di revisione.

La DIO III dovrà trasferire gli importi versati al Byggegruppens Feriefond (Fondo per le ferie dei gruppi edili) entro il 15 novembre.

#### **Art. 69 Pagamento di giorni festivi, festività mobili, giorni liberi per dipendenti senior e giorni di assistenza ai figli**

##### **Regime speciale di maturazione dei salari**

1. L'impresa versa al dipendente una quota secondo un regime speciale per la maturazione dei salari (ex conto per i giorni festivi e le festività mobili):

1° marzo 2022 .....	12,90%
1° marzo 2024 .....	14.70%

della retribuzione delle ferie del dipendente, compresa l'indennità di malattia prevista dalla contrattazione collettiva. Il regime speciale di maturazione salariale viene utilizzato per pagare i giorni festivi, i periodi di festività mobili, i giorni di assistenza ai figli, i giorni liberi previsti dai contratti collettivi, i giorni di esonero dal lavoro dei dipendenti senior (per i dipendenti che soddisfano le condizioni) e le assenze legate al secondo giorno di malattia di un figlio e alle visite mediche dei figli.

L'indennità per ferie del regime speciale di maturazione dei salari è inclusa nell'importo.

2. Se il dipendente non dispone dell'intero contributo al regime speciale di maturazione dei salari per sua libera scelta, l'impresa può versare il contributo rimanente dell'importo superiore al 9,9% su base continuativa insieme alla retribuzione del dipendente, salvo diverso accordo tra le parti a livello locale. Un prerequisito per il pagamento è che l'impresa sia in grado di dimostrare che i dipendenti sono stati invitati a compiere una scelta.
3. L'impresa e i dipendenti possono concordare che il contributo al regime speciale di maturazione dei salari, superiore al 5,9%, possa essere versato su base continuativa insieme ai salari.

### **Pagamento**

4. L'impresa e i lavoratori possono anche concordare che l'importo depositato sul conto del regime speciale di maturazione dei salari sia pagato una tantum.
5. I risparmi maturati vengono versati in parte insieme al salario secondo le disposizioni di cui sopra, in parte come pagamento anticipato per le singole festività, le festività mobili, i giorni di esonero dal lavoro per dipendenti senior, ecc. e in parte come pagamento del saldo.

### **Pagamento anticipato**

6. Gli importi dei pagamenti anticipati giornalieri per i dipendenti adulti ammontano a:

1° marzo 2020 .....	DKK 1.300,00
1° maggio 2024 .....	DKK 1.500,00
Per i giovani dipendenti (tuttavia, al massimo l'intera retribuzione personale)	
1° marzo 2020 .....	DKK 700,00
1° maggio 2024 .....	DKK 800,00

I "giorni festivi" includono:

Capodanno, Giovedì Santo, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Lunedì di Pentecoste, Giorno di preghiera comune, Ascensione, Festa della Costituzione, Natale e Santo Stefano.

I pagamenti anticipati vengono effettuati per i giorni festivi che cadono ad esempio in un sabato libero o nei giorni feriali liberi, ma non per quelli che cadono di domenica e nelle festività mobili, nei giorni di ferie aggiuntive per dipendenti senior e nei giorni di assistenza ai figli.

L'impresa e il dipendente possono concordare importi per pagamenti anticipati diversi da quelli sopra menzionati.

### **Versamento dei pagamenti anticipati**

7. Il pagamento degli anticipi deve essere effettuato insieme ai salari per il periodo di paga durante il quale cadono i giorni festivi o le festività mobili.

Se il pagamento non può essere effettuato a causa di ferie o chiusura, gli anticipi vengono versati il primo giorno di pagamento del salario successivo.

### **Diritto a pagamenti anticipati**

8. I dipendenti hanno diritto al regime di maturazione di cui al paragrafo 1 e alla maturazione di cui al paragrafo 6 immediatamente dopo l'assunzione.  
Tuttavia, non è possibile effettuare pagamenti anticipati oltre l'importo depositato nell'ambito del regime speciale di maturazione dei salari, a meno che non sia stato concordato. L'impresa e i dipendenti devono assicurarsi che sia ancora possibile fruire delle giorni festivi e festività mobili con i pagamenti anticipati di cui al paragrafo 6.

## **Saldo**

9. Il regime speciale di maturazione dei salari viene compilato ogni anno insieme ai conti salariali della 52a settimana di retribuzione e insieme alla dichiarazione dei redditi.

Eventuali eccedenze nel conto devono essere pagate entro e non oltre il primo giorno di paga di gennaio, a meno che il dipendente non abbia richiesto prima del 30 novembre che il saldo, o parte di esso, venga pagato come contributo pensionistico straordinario.

L'importo anticipato per il 1° gennaio è attribuito al regime speciale di maturazione dei salari per l'anno solare precedente.

Qualsiasi disavanzo nel conto costituisce un debito nei confronti dell'impresa, che può essere compensato con i salari a credito.

## **Dimissioni**

10. Se un dipendente cambia sede di lavoro, l'eventuale eccedenza o deficit del regime speciale di maturazione dei salari individuali del dipendente sarà liquidato al momento delle dimissioni dall'impresa.

## **Lavoro nei giorni festivi**

11. I dipendenti tenuti a lavorare durante un giorno festivo hanno diritto a richiedere i suddetti pagamenti anticipati e i salari concordati collettivamente.

## **Disposizioni specifiche relative al regime speciale di maturazione dei salari e alle festività mobili per i lavoratori distaccati**

12. Se il supplemento per le i giorni festivi e per le festività mobili è specificato nelle buste paga dei dipendenti, si vedano le disposizioni del contratto collettivo a tal fine, o una dichiarazione analogica, un'impresa di distacco può omettere di istituire un regime speciale di maturazione dei salari, ma invece pagare il contributo regolarmente come supplemento di retribuzione, compreso il pagamento per le festività mobili non fruita.

## **Decesso**

13. In caso di decesso, il regime speciale di maturazione dei salari andrà agli eredi del defunto.

## **Garanzia**

14. La DIO III garantisce il regime speciale di maturazione dei salari in base alle stesse disposizioni che si applicano all'indennità per ferie, se il dipendente ha a disposizione solo gli importi del conto del regime speciale di maturazione dei salari al momento di lasciare l'impresa.

## **Art. 70 Regime per i dipendenti senior**

### **Maturazione**

1. Fino a 5 anni prima dell'anno solare in cui il dipendente può percepire la pensione statale, l'impresa e il dipendente possono concordare per iscritto che il dipendente possa usufruire di giorni di ferie per i dipendenti senior, compreso il numero di giorni liberi per i dipendenti senior, o stipulare un accordo per ridurre l'orario di lavoro settimanale.

### **Collocamento**

2. Il collocamento dei giorni liberi dal lavoro o la modifica dell'orario di lavoro settimanale, se non diversamente concordato, avverrà secondo le stesse disposizioni che si applicano al collocamento delle ferie residue.

### **Pagamento**

3. Tali giorni saranno fruiti senza retribuzione, tuttavia il dipendente può scegliere di farsi versare un importo anticipato dal regime speciale di maturazione dei salari, a condizione che l'importo sia disponibile sul conto.

### **Regime per i dipendenti senior nel contratto collettivo del 2017**

4. I dipendenti che hanno sottoscritto un accordo su un regime relativo a un dipendente senior ai sensi del contratto collettivo del

2017 prima del 1° marzo 2020 possono scegliere liberamente se desiderano continuarlo o cessarlo.

### **Art. 71 Dipendenti che ricevono pensione statale**

Al fine di consentire ai dipendenti che percepiscono la pensione nazionale di rimanere collegati al mercato del lavoro lavorando in misura limitata o su base occasionale, può essere concluso un accordo individuale scritto tra l'impresa e il dipendente sui termini e le condizioni di lavoro del dipendente, tra cui:

- Riduzione delle ore lavorative
- Il dipendente può scegliere di ricevere il pagamento del contributo pensionistico dell'impresa nel proprio salario anziché lasciare che sia versato al fondo pensione.

### **Art. 72 Disposizioni sul congedo per ferie per dipendenti distaccati**

1. Le disposizioni degli articoli 61-69 non si applicano ai dipendenti distaccati, ad es. dipendenti che svolgono normalmente il proprio lavoro fuori dalla Danimarca e che lavorano temporaneamente in Danimarca; cfr. la legge n. 849 del 21 luglio 2006 sui dipendenti distaccati.

#### **Fruizione delle ferie**

2. Ai sensi della legge danese sul distacco dei dipendenti, le imprese distaccanti devono garantire che i dipendenti distaccati dispongano dell'ammontare di ferie retribuite conforme alla legge sulle ferie. Il dipendente distaccato e l'impresa devono assicurarsi che tutte le ferie aggiuntive siano prese in conformità con le norme del Paese di origine.

#### **Pagamento delle ferie**

3. Se, in base alle disposizioni sulle ferie del Paese di origine, i dipendenti distaccati hanno diritto a un numero di giorni di ferie retribuite per anno festivo inferiore a quello previsto dalla legge sulle ferie. L'impresa dovrà integrare questa base proporzionale

in relazione al periodo in cui il dipendente svolge un lavoro in Danimarca fino al livello previsto dall'"Holiday Act" (legge sulle ferie).

In alternativa, si può concordare tra l'impresa e i dipendenti che, nella misura in cui la normativa pertinente lo consenta, l'impresa pagherà al dipendente un rimborso per i giorni di ferie mancanti, oltre alla normale retribuzione. La liquidazione di ciò che rimane del contributo/dell'indennità, cfr. le disposizioni pertinenti del contratto collettivo, deve apparire sulla busta paga ed essere versato per ciascun periodo di paga.

Dall'articolo 6, paragrafo 1, del "Posting of Employees Act" (legge sul distacco dei lavoratori) si evince che se la normativa altrimenti applicabile al rapporto di lavoro è meno favorevole per il lavoratore, per quanto riguarda la durata delle ferie e la loro retribuzione, rispetto agli articoli 7, 23 e 24 dell'"Holiday Act" (legge sulle ferie) (le disposizioni corrispondenti nel nuovo "Holiday Act" (nuova legge sulle ferie) sono gli articoli 5 e 16), il datore di lavoro è tenuto a garantire che ai dipendenti siano concesse ferie e retribuzioni aggiuntive in modo che le loro condizioni siano ugualmente favorevoli a quelle previste dall'"Holiday Act". Ciò significa che se le disposizioni in materia di ferie del paese di origine sono meno favorevoli di quelle previste dall'"Holiday Act", i dipendenti possono maturare ferie supplementari e/o indennità di ferie o ferie con retribuzione durante il loro distacco in Danimarca, in conformità alle disposizioni dell'"Holiday Act". In base all'"Holiday Act", i dipendenti hanno diritto a cinque settimane di ferie con il pagamento di un'indennità pari al 12,5% della retribuzione annuale o con la retribuzione completa durante le ferie più un supplemento pari all'1% della retribuzione annuale. Le ferie aggiuntive e/o l'indennità per ferie non devono essere concesse conformemente alle disposizioni dell'"Holiday Act", ma in modo da risultare adeguate alle disposizioni sulle ferie del Paese di origine.

## **Imprese tedesche**

4. Per quanto riguarda le imprese tedesche affiliate all'ULAK, il fondo ferie del settore edile tedesco nell'ambito del fondo sociale per il settore delle costruzioni SOKA-Bau, le parti convengono che non è necessario verificare se l'indennità per ferie e il pagamento del regime speciale di maturazione dei salari pagati in

Germania corrispondano esattamente alle aliquote danesi. L'accordo tra il Ministero federale del lavoro e degli affari sociali in Germania e il Ministero del lavoro in Danimarca garantisce il reciproco riconoscimento delle disposizioni sulle ferie danesi e tedesche. Secondo l'accordo sulle ferie danese-tedesco, quanto sopra richiede che sia presentata al sindacato danese una dichiarazione di ZVK-Bau insieme all'elenco complessivo previsto dei dipendenti.

## Capitolo 13

### Collaborazione

#### Art. 73 Norme relative al rappresentante sindacale

##### **Dove si elegge un rappresentante sindacale?**

1. In ogni unità produttiva e/o cantiere dell'impresa con almeno tre dipendenti, i lavoratori eleggono al loro interno un rappresentante sindacale nei confronti dell'impresa o del suo rappresentante. Se il numero dei dipendenti si riduce a due o meno dopo l'elezione del rappresentante sindacale, l'incarico di rappresentante cessa, a meno che entrambe le parti non vogliano mantenerlo. Nei luoghi di lavoro con quattro o meno dipendenti non si procede all'elezione del rappresentante sindacale, a meno che non sia richiesto da entrambe le parti. Un numero inferiore di singoli dipendenti può partecipare all'elezione di un solo rappresentante sindacale presso una determinata unità produttiva o cantiere e non può essere incluso nel numero di elettori eleggibili per più di un rappresentante sindacale. I rappresentanti sindacali possono essere eletti per un massimo di due anni. E possono essere rieletti.

Gli operatori di macchinari, compresi i conducenti impiegati nei vari luoghi di lavoro, possono eleggere il proprio rappresentante sindacale in base alle disposizioni di cui sopra.

##### **Idoneità all'elezione a rappresentante sindacale**

2. I rappresentanti sindacali sono eletti tra gli impiegati con alte competenze generalmente riconosciute.

##### **Elezione del rappresentante sindacale**

3. Le disposizioni relative all'elezione del rappresentante sindacale devono essere tali da garantire che al momento dell'elezione tutti i dipendenti presso il posto di lavoro o l'impresa possano partecipare. Le parti concordano che l'elezione di un rappresentante sindacale deve avvenire durante l'orario di lavoro. Il luogo e l'orario saranno concordati a livello locale.
4. L'elezione non è valida fino a quando non è stata notificata per iscritto all'impresa, che ha il diritto di opporsi, e finché non è

approvata dalla Confederazione della Federazione Unita dei Lavoratori Danesi.

5. Solo i dipendenti membri della Federazione Unita dei Lavoratori Danesi hanno il diritto al voto.
6. Gli apprendisti non possono essere eletti come rappresentanti sindacali. Gli apprendisti, compresi gli apprendisti adulti, hanno il diritto di votare per i rappresentanti sindacali nel ramo dell'impresa in cui sono impiegati al momento dell'elezione.

### **Organizzazione**

7. Le parti concordano nell'evidenziare che non devono esistere restrizioni all'organizzazione dell'impresa e dei suoi dipendenti e che tale organizzazione può essere facilitata dall'accesso a programmi di introduzione per i nuovi dipendenti.

### **Aggiornamento professionale dei precedenti rappresentanti sindacali**

8. Un dipendente che cessa di essere rappresentante sindacale dopo aver assolto tale funzione per un periodo consecutivo di almeno tre anni e che continua a essere impiegato all'interno dell'impresa, ha diritto a trattative con l'impresa stessa sulla propria necessità di un aggiornamento professionale. Il negoziato deve svolgersi entro un mese dal momento in cui il dipendente cessa di essere rappresentante sindacale e su sua richiesta. Nell'ambito delle trattative, si dovrà chiarire se esiste la necessità di un aggiornamento professionale e le modalità di completamento dell'aggiornamento.
9. Se non si raggiunge un accordo, il dipendente ha diritto a tre settimane di aggiornamento professionale. Dopo aver svolto per sei anni consecutivi la funzione di rappresentante sindacale, il dipendente ha diritto a sei settimane di aggiornamento professionale.
10. Durante l'aggiornamento professionale il dipendente percepisce la retribuzione prevista dall'articolo 55. La condizione è che la formazione sia ammissibile al rimborso per perdita di salario prevista dalla legge. Il rimborso per perdita di salario è a carico dell'impresa.

11. Il supporto per l'aggiornamento professionale può essere concesso dal Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond (Fondo di sviluppo del settore dell'edilizia e delle costruzioni).

### **Portavoce**

12. In caso di assenza di un rappresentante sindacale a causa di malattia, ferie, partecipazione al corso o simili, un portavoce può essere nominato in sua sostituzione. La nomina non è valida finché l'impresa non ne sia stata informata per iscritto. Durante il periodo in cui un portavoce così nominato presta servizio, gode delle stesse tutele dei rappresentanti sindacali eletti, a condizione che soddisfi le condizioni per essere eletto come rappresentante sindacale ai sensi delle disposizioni sopra menzionate.

### **Accordi locali in assenza di un rappresentante sindacale**

13. Se non è stato eletto un rappresentante sindacale, gli accordi locali che non si discostano dal contratto collettivo possono essere stipulati a condizione che siano accettati da più della metà dei lavoratori interessati dall'accordo locale. L'accordo deve essere stipulato per iscritto e non può comprendere accordi sulla retribuzione legata ai risultati, soggetta al Capitolo 9. L'accordo deve essere notificato al sindacato entro 14 giorni dalla sua conclusione.  
Nel caso in cui il numero di dipendenti che sono o saranno coperti da un accordo stipulato ai sensi della presente disposizione aumenti del 100% o più rispetto al numero di dipendenti coperti dall'accordo al momento della stipula iniziale dell'accordo, la maggioranza dei dipendenti coperti dall'accordo al momento della cessazione può recedere dall'accordo con un preavviso di due mesi che scade alla fine di un mese.

### **Doveri del rappresentante sindacale**

14. I rappresentanti sindacali hanno il dovere, nei confronti delle proprie organizzazioni e imprese, di compiere tutti gli sforzi possibili per garantire e facilitare una buona cooperazione sul posto di lavoro. Tuttavia, nell'esercizio delle sue funzioni, il rappresentante sindacale non è autorizzato a trascurare senza motivo il proprio lavoro. Deve inoltre essere una regola che si tengano riunioni

congiunte al di fuori delle ore lavorative, ove possibile. L'adempimento dei doveri del rappresentante sindacale non deve comportare spese per l'impresa, a meno che tali spese non siano una conseguenza diretta delle istruzioni impartite dall'impresa.

In deroga a quanto sopra, il rappresentante sindacale deve avere la possibilità di incontrare i nuovi dipendenti durante l'orario di lavoro. L'obiettivo dell'incontro è fornire informazioni sulla collaborazione del rappresentante sindacale con l'impresa e sulla possibilità di aderire all'organizzazione. Un incontro può essere organizzato, ad esempio, in occasione di una giornata introduttiva per i nuovi dipendenti dell'impresa, quando l'impresa ha assunto un certo numero di nuovi dipendenti o a intervalli stabiliti.

### **Responsabilità del rappresentante sindacale**

15. Su richiesta di uno o più colleghi, il rappresentante sindacale presenta all'azienda reclami o raccomandazioni a loro nome, a condizione che la questione non possa essere risolta in modo soddisfacente dal rappresentante dell'azienda sul luogo di lavoro. Se le trattative tra i lavoratori e l'impresa o il suo rappresentante sindacale in merito alle disposizioni generali del presente contratto collettivo sui prezzi e sulle tariffe per l'esecuzione del lavoro non portano a un accordo, il rappresentante può essere invitato a partecipare alle trattative. Se tali trattative non portano a risultati soddisfacenti, il rappresentante sindacale è libero di chiedere alla propria organizzazione di occuparsi della questione, ma il rappresentante sindacale e i suoi colleghi sono tenuti a proseguire indisturbati il proprio lavoro.
16. Al fine di fornire supporto ai colleghi nel miglior modo possibile quando vengono stipulati accordi retributivi e salariali ai sensi dell'articolo 29 del Contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, il rappresentante sindacale può richiedere informazioni in merito a produttività, competitività, situazione e prospettive finanziarie dell'impresa, compresi il portafoglio ordini, la situazione del mercato e della produzione.

### **Licenziamento del rappresentante sindacale**

17. Un'impresa ha il diritto di licenziare un rappresentante sindacale come qualsiasi altro dipendente. Tuttavia, data la natura della questione, l'impresa deve rendersi conto che non dovrebbe

prendere un tale provvedimento senza avere motivi validi per farlo, così come è ovvio che il fatto che un dipendente svolga il ruolo di rappresentante sindacale non dovrebbe essere un motivo per compromettere la sua posizione sul posto di lavoro. Si fa riferimento anche all'Articolo 8 dell'accordo generale (Allegato 1).

## **DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I LAVORI DI COPERTURA CON CARTONE CATRAMATO**

### **Idoneità all'elezione a rappresentante sindacale**

18. Il rappresentante sindacale deve essere eletto tra i dipendenti riconosciuti come competenti che hanno lavorato all'interno dell'impresa in questione per almeno sei mesi. Se non è possibile trovare un minimo di cinque dipendenti con sufficiente anzianità, il numero di persone ammissibili deve essere integrato dai dipendenti con il servizio più lungo.

### **Licenziamento del rappresentante sindacale**

19. Il licenziamento del rappresentante sindacale deve essere giustificato da motivazioni inderogabili. La dirigenza dell'impresa è tenuta a concedere al rappresentante sindacale un periodo di preavviso di sei settimane più lungo rispetto a quello a cui avrebbe altrimenti diritto come dipendente ordinario, in modo tale da non pregiudicare le disposizioni di preavviso applicabili.

Fare riferimento anche all'articolo 8 dell'accordo generale.

### **Rimborso per licenziamento ingiustificato di un rappresentante sindacale**

20. Se l'impresa conferma la sua decisione di licenziare il rappresentante sindacale dopo che il licenziamento è stato ritenuto ingiustificato in base alla Procedura per la risoluzione delle controversie industriali, l'impresa è tenuta a versare al rappresentante sindacale, oltre alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso, un rimborso di importo variabile a seconda delle circostanze, ma non superiore all'equivalente di 20 settimane di retribuzione calcolata sulla base della retribuzione media del rappresentante negli ultimi tre mesi. Tale rimborso è definitivo e nessun ulteriore rimborso può essere richiesto ai sensi delle disposizioni dell'accordo generale del 1973 con successive modifiche.

## **Art. 74 Rappresentanti per la salute e la sicurezza**

1. Le organizzazioni raccomandano all'unanimità che i loro membri eleggano i rappresentanti per la salute e la sicurezza tra i dipendenti che hanno completato la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Le organizzazioni hanno il diritto di intervenire in caso di disaccordi su quanto indicato.

## **Art. 75 Formazione continua e rappresentanti per la salute e la sicurezza**

Ai nuovi rappresentanti sindacali e ai rappresentanti per la salute e la sicurezza verrà offerto un corso di formazione della durata di 2x2 giorni.

I rappresentanti sindacali hanno diritto di partecipare a questi corsi entro i primi 18 mesi dall'elezione. In accordo con l'impresa, il rappresentante per la salute e la sicurezza sul lavoro può avere l'opportunità di farlo. Il sindacato provvede al pagamento del rappresentante sindacale e del rappresentante salute e sicurezza. L'accesso alla partecipazione ai corsi sindacali in materia di salute e sicurezza sul lavoro non pregiudica i diritti e gli obblighi in materia di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dalla normativa.

## **Art. 76 Comitato di collaborazione**

### **Consiglio d'impresa**

1. Le imprese con una forza lavoro media di 35 dipendenti nell'ultimo anno possono costituire un Consiglio d'impresa, se proposto dalla direzione o dalla maggioranza dei dipendenti.
2. Se il numero di dipendenti scende al di sotto di 35, la direzione o la maggioranza dei dipendenti possono chiedere l'abolizione del Consiglio d'impresa con un preavviso di un anno.

3. Sebbene, in base alle disposizioni dell'accordo di cooperazione tra DA, l'organizzazione della Confederazione Danese dei Datori di Lavoro e LO, la Federazione Danese dei Sindacati (ora FH), diversi Consigli d'impresa possano essere istituiti nello stesso gruppo, le parti hanno convenuto che, se concordato tra l'impresa e i rappresentanti dei dipendenti, un Consiglio d'impresa del Gruppo può essere istituito come unico Consiglio d'impresa del gruppo.
4. Se il gruppo dispone di un rappresentante sindacale anziano, quest'ultimo è il vicepresidente di diritto del Consiglio d'impresa del Gruppo. Se nel gruppo non è stato eletto nessun rappresentante sindacale senior, il vicepresidente del comitato consultivo congiunto del gruppo viene selezionato tra i rappresentanti sindacali del gruppo.

#### **Comitato di collaborazione**

5. La DIO III e i sindacati all'interno della Federazione dei Sindacati dell'Edilizia, delle Costruzioni e dei Lavoratori del Legno (BAT) hanno istituito un comitato di collaborazione.
6. Il ruolo del comitato di collaborazione è quello di fornire informazioni e orientamenti alla direzione delle imprese, ai dipendenti e al Consiglio d'impresa per facilitare la collaborazione.
7. Il comitato di collaborazione esamina le questioni relative alle violazioni dell'accordo di cooperazione e cerca una soluzione prima che la questione venga trasferita al Consiglio di cooperazione di DA e FH (Confederazione dei Datori di lavoro Danesi e la Confederazione Danese dei Sindacati).

<b>Art. 77 Cooperazione e ambiente di lavoro</b>
--

1. Una buona cooperazione tra la direzione e i dipendenti di un'impresa è un fattore importante per aumentare la produttività e la competitività dell'impresa stessa, nonché la soddisfazione dei dipendenti e le possibilità di sviluppo.
2. Tutti i dipendenti soggetti al contratto collettivo pagano un contributo per ora lavorativa.

Dall'inizio della settimana di paga, che include il 1° maggio 2020, il contributo per ora lavorativa ammonta a 0,55 DKK.

A partire dall'inizio della settimana di paga che comprende il 1° maggio 2023, il contributo per ora di lavoro ammonta a 0,65 DKK.

3. Di comune accordo, i contributi saranno utilizzati per campagne e attività congiunte nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, per l'istituzione e il mantenimento di misure in questo campo e per attività volte a promuovere la cooperazione tra la direzione aziendale e i dipendenti.

## Capitolo 14 Formazione

### Art. 78 Permessi per la formazione

1. La DIO III e la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi raccomandano che in ogni impresa siano programmati corsi di formazione per i dipendenti in base alle esigenze dell'impresa stessa e dei dipendenti e si impegna a contribuire alla loro pianificazione, se le parti concordano di richiedere l'assistenza alle organizzazioni.
2. La partecipazione alla formazione continua è programmata tenendo conto delle attività dell'impresa.
3. Se le parti interessate convengono a livello locale sull'opportunità e l'importanza di una formazione continua per il dipendente, l'impresa verserà l'intero stipendio al dipendente per un massimo di due settimane.

### Art. 79 Fondo per la formazione

1. Per ogni dipendente dell'impresa viene versato un contributo di 0,20 DKK per ogni ora effettiva di lavoro al Fondo di formazione dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile (Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond).
2. Per le imprese che hanno aderito al contratto collettivo ma che non sono membri della Confederazione dei Datori di Lavoro Danesi o dell'Associazione Cooperativa dei Datori di Lavoro e dell'Organizzazione degli Interessi in Danimarca, il contributo ammonta a DKK 0,35 l'ora.

### Art. 80 Fondo di sviluppo DA/LO

I datori di lavoro devono versare un contributo al fondo per la formazione istituito tra le organizzazioni centrali, che attualmente

ammonta a 0,47 DKK per ora di lavoro. Il contributo viene raccolto come determinato dalle organizzazioni centrali.

### **Art. 81 Fondo di formazione dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile**

1. Le organizzazioni istituiscono il Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, il cui scopo è sostenere la partecipazione dei dipendenti alla formazione continua.
2. I contributi al Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, cfr. articolo 79, fanno parte del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

#### **Tempo libero per la formazione**

3. Dopo tre mesi di rapporto di lavoro e previo accordo con l'impresa, i dipendenti hanno il diritto di partecipare a un corso di formazione di propria scelta della durata fino a due settimane (dieci giorni lavorativi).

Dopo tre mesi di lavoro, i dipendenti hanno diritto, previo accordo con l'azienda, a partecipare a un corso di formazione nell'ambito del contratto collettivo.

Il dipendente ha diritto ad accumulare settimane di formazione da trasferire da un anno all'altro senza decadere. Tuttavia, nell'arco di un anno solare, non possono essere richieste più di sei settimane.

4. La formazione può includere la partecipazione a un bilancio delle competenze individuali in relazione alla formazione professionale pertinente nell'ambito del contratto collettivo. Sulla base della valutazione delle competenze, viene elaborato un piano di formazione personale e, in base a un accordo con l'azienda, il dipendente ha diritto a partecipare alla formazione secondo il piano di formazione.
5. In caso di passaggio a un'altra impresa nell'ambito del contratto collettivo, il lavoratore può partecipare alla formazione secondo il suo piano di formazione personale, tenendo conto delle attività dell'impresa.

## **Possibili usi**

6. Il fondo può, ad esempio, essere utilizzato per finanziare:
  - Valutazione delle competenze
  - Formazione generale e professionale, formazione continua
  - Migliorare le capacità di lettura, scrittura e calcolo
  - Campagne mirate alla pianificazione della formazione in azienda
  - Costi amministrativi connessi con le attività di formazione

## **Contributi**

7. L'impresa dovrà contribuire con DKK 520 per ciascun dipendente l'anno. Il contributo è convertito in un importo per ora di lavoro.

## **Direzione e amministrazione**

8. Le organizzazioni stabiliscono una nuova amministrazione dell'impresa – o utilizzano i servizi di un'impresa esistente – per gestire i contributi versati.

Linee guida dettagliate sono stabilite negli strumenti statuari elaborati dalle parti.

## **Richieste**

9. Le imprese possono richiedere le risorse finanziarie del Fondo.
10. Nell'ambito delle proprie risorse finanziarie, il fondo può erogare sovvenzioni a copertura totale o parziale della perdita di paga dei dipendenti in relazione alla formazione (ai sensi delle stesse linee guida applicabili al Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile), alle tasse di iscrizione, alle spese di viaggio, ecc.
11. Il fondo predisporrà un modulo di domanda con le linee guida dettagliate per i pagamenti del Fondo.

## **Controversie e disaccordi**

12. Se la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi o la DIO III valutano che il Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e

dell'ingegneria civile non funziona come previsto, la questione può essere discussa dal Consiglio di Amministrazione.

13. Disaccordi specifici possono essere risolti secondo la Procedura per la risoluzione delle controversie industriali; cfr. articolo 89. Tuttavia, i disaccordi non possono essere inoltrati all'arbitrato industriale.

## Capitolo 15 Assunzione e licenziamento

### Art. 82 Assunzione

1. L'obiettivo è garantire che i dipendenti siano nominati all'inizio dell'orario di lavoro del lunedì.
2. Se un operaio viene assunto per meno di un giorno di lavoro, sarà pagato per una giornata intera.

### Art. 83 Licenziamento

#### Periodo di preavviso

1. I seguenti periodi di preavviso si applicano ai dipendenti che, ad eccezione delle interruzioni di cui sotto, sono stati impiegati ininterrottamente nella stessa impresa nei periodi di preavviso di seguito indicati, calcolati a partire dalla data di compimento del 18° anno di età, al momento della cessazione da parte del:

	datore di lavoro	dipendente
Da 0 a 1 anno di rapporto di lavoro	0 settimane	0 settimane
Dopo un anno di lavoro	3 settimane	1 settimana
Dopo 3 anni di lavoro	5 settimane	2 settimane
Dopo 5 anno di rapporto di lavoro	7 settimane	2 settimane

Il periodo di formazione, compresa la formazione intrapresa prima del compimento del 18° anno di età, è incluso nell'anzianità di servizio se l'apprendista continua a lavorare nell'impresa dopo la fine del periodo di formazione.

2. In circostanze normali, in caso di cessazione, la cessazione del rapporto di lavoro può avere effetto solo a partire dalla fine della giornata lavorativa.
3. Il periodo di preavviso inizia dopo il normale orario di lavoro, il giorno in cui l'altra parte riceve la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.
4. Per quanto possibile, si cerca di interrompere il rapporto di lavoro in modo tale che i dipendenti licenziati lascino l'impresa alla fine di una settimana di calendario.
5. Tuttavia, i dipendenti che lavorano nell'ambito del sistema di lavoro a cottimo, cfr. articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo generale, non possono lasciare l'impresa prima del completamento del singolo contratto di lavoro a cottimo.
6. Le controversie relative ai periodi di preavviso dipendenti dall'anzianità di servizio vengono risolte sulla base dei contributi ATP (Regime pensionistico complementare del mercato del lavoro danese).

### **Permessi in caso di licenziamento**

7. I dipendenti licenziati con un periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo a causa di ristrutturazioni, tagli, chiusure o altri motivi per l'impresa hanno diritto a un periodo di ferie retribuite fino a due ore per chiedere consiglio al fondo di assicurazione contro la disoccupazione o al sindacato. Tali permessi vengono concessi il prima possibile dopo il licenziamento del dipendente e nel rispetto delle attività dell'impresa.

### **Riassunzione**

8. Se un dipendente licenziato viene riassunto entro un periodo non superiore a nove mesi, mantiene l'anzianità di servizio che aveva al momento del licenziamento ai fini del calcolo del periodo di preavviso. Tuttavia, ciò non si applica se l'impresa offre un impiego per un periodo determinato o una mansione con una durata massima di 49 giorni di calendario. Se si ritiene che si verifichi una violazione delle disposizioni di cui sopra, le organizzazioni hanno il diritto di intervenire in conformità con la procedura per le controversie industriali.

## **Interruzione dell'anzianità di servizio**

9. Le assenze per malattia, congedo di maternità/paternità e servizio militare non sono considerate un'interruzione dell'anzianità di servizio.

## **Cessazione durante i periodi di malattia e infortunio**

10. I dipendenti che, senza alcuna colpa, subiscono un infortunio durante il lavoro svolto per l'azienda o una malattia professionale che è chiaramente una conseguenza del lavoro svolto per l'azienda in questione, non possono ricevere un preavviso di cessazione durante le prime otto settimane del periodo di documentata incapacità lavorativa causata da tale infortunio.
11. I dipendenti con un'anzianità di servizio di 4 mesi che non sono in grado di lavorare a causa di malattia non possono essere licenziati entro le prime 8 settimane del periodo durante il quale non sono in grado di lavorare a causa di malattia.

## **Scadenza del periodo di preavviso**

12. Il periodo di preavviso da parte dell'azienda non si applica più
  - se il dipendente non lavora a causa dell'interruzione del lavoro da parte di altri dipendenti.
  - Se i dipendenti vengono temporaneamente licenziati, cfr. articolo 84, paragrafi 1 e 2, a causa di guasti ai macchinari, scarsità di materiali, condizioni meteorologiche avverse, mancanza di ordini o eventi simili e altri eventi di forza maggiore che causano la sospensione parziale o totale dell'attività dell'impresa.

## **Mancato preavviso**

13. Se un dipendente che non ha fornito una causa di licenziamento viene licenziato senza il periodo di preavviso a cui ha diritto, l'impresa dovrà pagare un rimborso a tale dipendente per un importo equivalente alla sua normale retribuzione per il lavoro a ore per il numero di giorni lavorativi in cui il periodo di preavviso effettivo è inferiore al periodo di preavviso richiesto.
14. Se un dipendente lascia l'impresa senza dare almeno il preavviso previsto, dovrà pagare all'azienda un rimborso pari alla

normale retribuzione per il lavoro a ore per il numero di giorni lavorativi in cui il periodo di preavviso effettivo è inferiore a quello previsto.

### **Inizio di un nuovo rapporto di lavoro**

15. Se un'impresa invia il preavviso di cessazione a un dipendente e quest'ultimo può dimostrare di poter iniziare un altro lavoro a tempo indeterminato subito dopo o anche prima della scadenza del periodo di preavviso che è tenuto a dare all'impresa, l'impresa è tenuta ad accettarlo.

### **Art. 84 Licenziamento temporaneo**

Le parti hanno concordato le seguenti linee guida sul licenziamento temporaneo; cfr. articolo 83, paragrafo 12:

#### **Ragioni valide per il licenziamento temporaneo**

1. Nelle aree in cui i lavori sono tradizionalmente sospesi in tutto o in parte del periodo invernale – come i lavori di cablaggio e pavimentazione – l'impresa può temporaneamente licenziare i dipendenti.
2. Inoltre, secondo la prassi abituale, i dipendenti possono essere temporaneamente licenziati a causa di condizioni meteorologiche avverse, scarsità di materiali, mancanza di ordini, ecc.
3. In caso di carenza di lavoro, prima di un licenziamento temporaneo, le organizzazioni raccomandano di condurre un dialogo sull'utilizzo alternativo delle opzioni di formazione previste dal contratto collettivo.
4. Le parti concordano che i licenziamenti temporanei di un'impresa non possono essere sistematici. Inoltre, le parti convengono che, per quanto possibile, l'impresa deve informare i dipendenti del licenziamento il prima possibile.

#### **Paga**

5. Quando i dipendenti vengono temporaneamente licenziati, significa che l'impresa non ha l'obbligo di pagare i salari nel "periodo di invio a casa".

## **Altro impiego**

6. Se un dipendente assume un altro impiego durante il periodo di licenziamento temporaneo, l'impresa deve essere informata se ciò significa che il dipendente non intende tornare e riprendere il suo lavoro dopo il periodo di licenziamento temporaneo. In questi casi, il dipendente non è tenuto a fornire all'impresa alcun periodo di preavviso ai sensi delle disposizioni del contratto collettivo.

## **Informazioni circa la ripresa del lavoro**

7. Dopo tre mesi di licenziamento temporaneo, ad eccezione dei licenziamenti temporanei dovuti a circostanze meteorologiche o stagionali, l'impresa contatta i dipendenti per informarli della durata prevista del licenziamento temporaneo e di quando si presume che i dipendenti possano riprendere il lavoro entro le tre settimane successive.
8. Se l'impresa non è in grado di offrire lavoro, i dipendenti sono considerati come se avessero ricevuto il preavviso e viene corrisposto un rimborso corrispondente al salario del periodo di preavviso.

## **Ripresa del lavoro**

9. Non appena il motivo del licenziamento temporaneo cessa, ai dipendenti deve essere nuovamente offerto il lavoro.
10. Ai dipendenti licenziati deve essere offerto un impiego presso l'impresa nel reparto e nel settore (di attività) da cui sono stati licenziati prima che l'impresa assuma nuovi dipendenti per tale lavoro.
11. I dipendenti sono obbligati a riprendere il lavoro quando viene loro nuovamente offerto.

## **Capitolo 16 Dipendenti giovani**

### **Art. 85 Disposizioni generiche**

L'accordo riguarda i giovani dipendenti che hanno raggiunto l'età di 15 anni ma non hanno ancora raggiunto l'età di 18 anni e, ad eccezione delle seguenti deroghe, a questi si applica nella massima misura il contratto collettivo concluso tra la DIO III e la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi.

(Queste disposizioni non si applicano ai lavori di copertura).

### **Art. 86 Assunzione di dipendenti giovani**

1. Nei luoghi di lavoro in cui sono impiegati almeno tre dipendenti adulti non qualificati, i giovani dipendenti possono essere assunti alle seguenti condizioni specifiche nei seguenti numeri:

Numero di dipendenti adulti	Numero di dipendenti giovani:
3-5	1
6-10	2
11-15	3
e così via.	e così via.

2. Nei luoghi di lavoro in cui le attività non durano più di tre settimane, tuttavia, è sempre possibile impiegare un giovane dipendente, anche se sono impiegati solo uno o due dipendenti adulti non qualificati.
3. Laddove siano impiegati più giovani dipendenti di quelli sopra indicati, le clausole dei contratti collettivi conclusi tra la DIO III e la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund

- 3F) sono pienamente applicabili ai giovani dipendenti in eccesso rispetto ai limiti specificati.

## **Art. 87 Salari dei dipendenti giovani**

### **Lavoro pagato a ore**

1. Il salario minimo per i giovani dipendenti che hanno più di  
15 anni, ma non hanno compiuto 16 anni è fissato al  
.....40%  
16 anni, ma non hanno compiuto 17 anni è fissato al  
.....50%  
17 anni, ma non hanno compiuto 18 anni è fissato al  
.....70%

Il salario minimo dei dipendenti adulti, assieme a tutte le indennità applicabili in conformità con il contratto collettivo; si veda articolo 23. La retribuzione individuale del giovane dipendente viene concordata in base alle stesse disposizioni che si applicano ai dipendenti adulti; cfr. articolo 29.

### **Lavoro a cottimo**

2. Previo accordo tra il team del lavoro a cottimo e l'azienda, i giovani dipendenti di età superiore ai 16 anni possono partecipare al lavoro a cottimo insieme ai dipendenti adulti alle seguenti condizioni:

### **Pagamento anticipato del lavoro a cottimo**

3. I pagamenti anticipati sono versati per la quota del giovane dipendente nell'importo totale della paga per lavoro a cottimo, vedere sotto, negli importi calcolati sulla base delle percentuali del salario minimo stipulato in (1), si veda articolo 23. Inoltre, per il lavoro nei giorni festivi sono previste indennità come per il lavoro retribuito a ore.
4. Se le tariffe di lavoro a cottimo includono indennità fisse o se le indennità fisse sono fissate come indennità percentuali, le indennità fisse sono conteggiate come pagamento anticipato.

## **Prospetto relativo al lavoro a cottimo ed eccedenza di lavoro a cottimo**

5. Se un giovane dipendente ha compiuto 16 anni ma non ha ancora compiuto 17 anni, il 40% delle sue ore di lavoro è incluso nel conteggio del lavoro a cottimo. Se il giovane dipendente ha compiuto 17 anni ma non ne ha ancora compiuti 18, il 56% delle sue ore di lavoro è incluso nella liquidazione dei conti del lavoro a cottimo. Nel calcolo dell'eccedenza di lavoro a cottimo del giovane dipendente, il pagamento anticipato versato viene compensato con la retribuzione di tutte le ore di lavoro a cottimo.
6. Qualsiasi carenza di lavoro a cottimo non può essere compensata con gli anticipi versati al giovane dipendente in conformità al contratto collettivo o con la retribuzione che il giovane può richiedere in base alle disposizioni di cui sopra.

### **Art. 88 Sicurezza e formazione**

1. Occorre tenere in debita considerazione le condizioni fisiche e la sicurezza dei giovani dipendenti durante l'impiego sul posto di lavoro.
2. Le organizzazioni sono d'accordo nel sostenere iniziative specifiche per fornire ai giovani lavoratori una formazione professionale, anche avvalendosi delle opzioni disponibili per la partecipazione a corsi e simili.
3. I giovani lavoratori di età inferiore ai 18 anni sono autorizzati a manovrare determinate macchine solo se il lavoro è una componente necessaria di un accordo di formazione ai sensi della legge danese sulla formazione professionale o di una formazione equivalente di almeno due anni che fornisca competenze professionali. In tali casi, l'età minima è di 15 anni.

## **Capitolo 17**

### **Disposizioni per la risoluzione delle controversie industriali**

<b>Art. 89 Controversie industriali</b>
---

#### **Trattative a livello locale**

1. Nessuna controversia di natura industriale tra i membri delle organizzazioni sottoscritte può causare l'interruzione del lavoro, ma le parti devono cercare di risolvere tali disaccordi in conformità con le disposizioni seguenti.
2. Se si verifica una controversia industriale in un'impresa che rientra nell'ambito di applicazione del presente contratto collettivo, le parti nell'impresa o nel luogo di lavoro devono tentare di risolvere la controversia a livello locale. Le trattative a livello locale devono essere condotte il prima possibile dopo che ne sia stata fatta richiesta. Le organizzazioni raccomandano di redigere un verbale scritto della riunione.
3. Se richiesto dai dipendenti o dall'impresa, un rappresentante delle organizzazioni può prestare la propria assistenza nel corso delle trattative.

#### **Mediazione**

4. Se la controversia non può essere risolta a livello locale, le parti possono, tramite le rispettive organizzazioni, richiedere che sia sottoposta a mediazione.
5. Su richiesta di una delle parti si terrà un incontro di mediazione.
6. L'organizzazione che, per conto di un membro, richiede che si tenga un incontro di mediazione, deve includere nella sua richiesta una descrizione delle questioni oggetto di controversia e allegare i documenti pertinenti nonché una copia di ogni verbale delle trattative a livello locale.
7. Per quanto possibile, l'incontro di mediazione deve essere tenuto sul posto di lavoro entro dieci giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta di mediazione da parte dell'organizzazione di

controparte. L'incontro di mediazione viene concordato tra le organizzazioni.

8. I rappresentanti delle organizzazioni che hanno partecipato alla trattativa a livello locale non possono contemporaneamente agire come funzionari di mediazione.
9. Al riunione di mediazione, le trattative vengono riprese con l'ausilio di mediatori che rappresentano le rispettive organizzazioni. Ogni organizzazione è rappresentata da almeno un mediatore. I mediatori cercano di risolvere la controversia tramite dialogo diretto. I mediatori ricevono i verbali dei risultati della trattativa e li firmano con effetto vincolante per le parti.

### **Riunione organizzativa**

10. Prima di essere sottoposta al Tribunale del lavoro danese o all'arbitrato, una controversia può essere discussa in una riunione delle organizzazioni, a condizione che queste siano d'accordo.
11. La richiesta di una riunione organizzativa deve essere presentata all'organizzazione di controparte entro quattro settimane dalla data in cui si è tenuto l'incontro di mediazione.
12. La riunione organizzativa deve tenersi, per quanto possibile, entro tre settimane dal ricevimento della richiesta dell'organizzazione di controparte. La data della riunione organizzativa deve essere fissata in base a un accordo tra le parti.
13. Durante la riunione organizzativa, la questione viene presentata oralmente ai mediatori e vengono fornite informazioni supplementari dai rappresentanti delle parti coinvolte, che sono tenuti a partecipare alla riunione.
14. I rappresentanti delle organizzazioni che hanno partecipato all'arbitrato locale non possono contemporaneamente agire come mediatore senior.
15. Il mediatore senior cerca allora di risolvere il disaccordo tramite trattativa diretta.
16. Viene redatto un verbale delle trattative, con un elenco delle questioni risolte e di quelle su cui non è stato raggiunto un accordo. I verbali sono firmati dai capi mediatori delle organizzazioni. Il risultato della riunione organizzativa è vincolante per le parti.

17. Se il sindacato è in grado di provare circostanze che facciano presumere il mancato rispetto delle disposizioni del contratto collettivo, ad es. se ha tentato, senza riuscirci, di contattare l'impresa, quest'ultima deve dimostrare alla DIO III che le disposizioni del contratto collettivo sono state rispettate.

La DIO III deve presentare la documentazione al sindacato su richiesta.

Se, nel corso delle trattative, si accerta che sono state rispettate le disposizioni del contratto collettivo, il caso è chiuso.

Se nel corso delle trattative viene accertato che le disposizioni del contratto collettivo non sono state rispettate, la DIO III si rivolge all'impresa per fare in modo che risolva la questione. La DIO III invia una copia della lettera al sindacato e, se la questione non viene sanata tempestivamente, il sindacato stesso può deferire il caso al Tribunale del lavoro danese.

### **Arbitrato industriale**

18. Se i tentativi di raggiungere un accordo attraverso la Procedura per la risoluzione delle controversie industriali di cui sopra non hanno esito positivo e il caso riguarda l'interpretazione di un accordo salariale esistente con disposizioni generali o di un contratto collettivo esistente tra le organizzazioni, il caso sarà deferito all'arbitrato industriale per una decisione se richiesto da una delle organizzazioni.
19. L'organizzazione che desidera risolvere una controversia mediante decisione arbitrale deve presentare una richiesta in tal senso all'organizzazione della controparte entro quattro settimane dalla data dell'incontro di mediazione o della riunione organizzativa.
20. La richiesta di arbitrato dovrà indicare la natura e la portata della controversia e includere copie dei verbali della precedente Procedura per la risoluzione delle controversie industriali.
21. La data e l'ora del procedimento arbitrale sono fissate di comune accordo tra le organizzazioni.
22. Il tribunale arbitrale è composto da cinque membri, due nominati da ciascuna organizzazione coinvolta e un giudice arbitrale nominato dalle stesse organizzazioni. In mancanza di accordo sulla

- nomina del giudice arbitrale, le organizzazioni chiederanno al Presidente del Tribunale del lavoro danese di nominarlo.
23. Le questioni industriali saranno esaminate da un giudice arbitrale esperto del settore e le questioni legali da un giudice arbitrale qualificato.
  24. In generale, per "controversie industriali" si intendono le controversie riguardanti i listini prezzi/le tabelle salariali e le interpretazioni sulla loro applicazione, mentre per "controversie legali" si intendono tutte le altre questioni legate al contratto collettivo.
  25. Se le parti non riescono a trovare un accordo per decidere se la controversia debba essere gestita da un giudice arbitrale professionale o giuridico, vengono convocate entrambe le figure, affinché valutino il caso nel merito ed emettano una decisione congiunta.
  26. Se le organizzazioni lo ritengono adeguato, possono eleggere congiuntamente un giudice arbitrale professionale e/o giuridico permanente per un periodo di un anno civile alla volta. E possono essere rieletti.
  27. Nei casi di questioni industriali, cfr. paragrafo 24, l'organizzazione ricorrente deve presentare alla controparte e al giudice arbitrale, entro dieci giorni lavorativi prima del procedimento arbitrale, le proprie argomentazioni scritte, compresi i documenti che intende produrre nel corso del procedimento. Analogamente, l'organizzazione convenuta deve presentare alla controparte e al giudice arbitrale le proprie argomentazioni di difesa e gli eventuali allegati entro cinque giorni lavorativi prima del procedimento arbitrale.
  28. Negli altri casi, l'organizzazione ricorrente deve presentare alla controparte e al giudice arbitrale, entro 20 giorni lavorativi prima del procedimento arbitrale, le proprie argomentazioni scritte, compresi i documenti che intende produrre nel corso del procedimento. Analogamente, l'organizzazione convenuta dovrà presentare alla controparte e al giudice arbitrale le proprie argomentazioni di difesa e gli eventuali allegati entro dieci giorni lavorativi prima del procedimento arbitrale. Lo scambio di repliche e controrepliche deve avvenire rispettivamente non più tardi di sei giorni lavorativi prima del procedimento arbitrale da parte del

ricorrente e non più tardi di due giorni lavorativi prima del procedimento arbitrale da parte del convenuto.

29. Durante l'udienza, la questione controversa viene presentata oralmente da un rappresentante delle organizzazioni, che non può essere allo stesso tempo membro del tribunale arbitrale.
30. Il giudice arbitrale svolge la funzione di presidente del tribunale e presiede il procedimento. Dopo la deliberazione, la controversia viene decisa a maggioranza semplice dei voti.
31. Se non si giunge a una decisione sul caso, il giudice arbitrale deve stabilire la questione con una decisione motivata.
32. Nessuno può essere membro della Commissione di mediazione o del tribunale arbitrale in un caso che riguardi questioni relative alle condizioni di lavoro in un luogo di lavoro in cui la persona interessata ha un interesse personale.

### **Controversie**

33. La presente procedura per la risoluzione di controversie industriali non limita il diritto delle organizzazioni, o dei loro membri, di porre in essere un'interruzione del lavoro basata sulla decisione della Confederazione dei Datori di Lavoro Danesi o della Confederazione Danese dei Sindacati senza previa mediazione o procedimenti arbitrali.

### **Termini**

34. Se il ricorrente non rispetta i suddetti termini, ha perso la causa e il diritto di procedere con la questione oggetto della controversia.
35. La disposizione di cui sopra può essere derogata solo se tra le organizzazioni è stato concluso un precedente accordo scritto in tal senso.

### **Pagamento in seguito a mediazione e arbitrato**

36. Gli importi dovuti in base alla mediazione o al lodo arbitrale vengono pagati il giorno successivo di pagamento dei salari, ma non prima di cinque giorni lavorativi dall'emissione dell'ordine e dalla ricezione della lista di distribuzione da parte delle parti in causa.

## **Art. 90 Risoluzione di controversie industriali in casi di licenziamento sommario (licenziamento immediato)**

1. Nei casi di licenziamento immediato, l'incontro di mediazione si terrà entro e non oltre cinque giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta di mediazione dell'organizzazione di controparte, salvo diversi accordi.
2. Se le parti non riescono a raggiungere un accordo in un caso relativo ad un licenziamento immediato durante la riunione di mediazione, possono richiedere che la controversia sia risolta mediante arbitrato industriale.
3. Nelle situazioni in cui è stata richiesta la risoluzione del caso tramite arbitrato industriale, le rispettive parti possono anche richiedere una riunione organizzativa e/o una riunione di trattativa, a condizione che lo svolgimento di tale riunione sia possibile senza riprogrammare l'arbitrato industriale.
4. L'organizzazione che desidera rinviare il caso a ulteriori procedimenti deve, entro e non oltre dieci giorni lavorativi dalla data della riunione di mediazione/riunione organizzativa, presentare una richiesta scritta di arbitrato industriale.

È possibile derogare a tale limite di tempo previo accordo.

## **Art. 91 Condizioni di lavoro e di paga dei dipendenti stranieri**

### **Disposizioni introduttive**

1. L'obiettivo delle disposizioni è quello di mantenere le disposizioni del contratto collettivo. Le disposizioni non possono essere invocate per richiedere la divulgazione di informazioni sulla retribuzione al fine di ottenere una conoscenza generale delle condizioni retributive nell'impresa.
2. Le parti del contratto collettivo concordano sul fatto che tutto il lavoro nel settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile in Danimarca deve essere svolto in conformità con le disposizioni del contratto collettivo, in modo che siano garantiti i salari, gli orari di lavoro e le altre condizioni di lavoro dei dipendenti.

3. Le parti concordano pertanto che tutte le imprese, nei contratti per la fornitura di lavori di costruzione e di ingegneria civile che concludono con i loro subappaltatori, devono assicurare sempre che questi ultimi abbiano una conoscenza approfondita dei contratti collettivi danesi e delle condizioni contrattuali applicabili.
4. Inoltre, le parti raccomandano alle imprese di includere nei contratti d'appalto clausole in cui si affermi che il subappaltatore è tenuto a osservare le disposizioni dei contratti collettivi di FH (Confederazione Danese dei Sindacati) in vigore di volta in volta e per il singolo appalto relativamente ai dipendenti che eseguono i lavori e che l'inosservanza di questa prescrizione sarà considerata una violazione sostanziale del contratto d'appalto.
5. Si conviene che la clausola contrattuale di cui sopra implica che si possano evitare interruzioni del lavoro intese a costringere un'impresa a firmare il contratto collettivo in questione, poiché il subappaltatore è tenuto a rispettare le sue disposizioni.

### **Riunione organizzativa**

6. Se il sindacato dimostra circostanze che fanno presumere una violazione delle disposizioni del contratto collettivo, ad esempio se il sindacato ha cercato di contattare l'impresa senza successo, l'impresa deve comunicare immediatamente con la DIO III. Allo stesso modo, la DIO III deve comunicare immediatamente con il sindacato.
7. Tali approcci comporteranno la convocazione immediata di una riunione organizzativa tra le parti del contratto collettivo. Oltre alle parti del contratto collettivo, devono partecipare il committente e il subappaltatore. L'incontro si terrà presso il cantiere entro 48 ore, salvo diversi accordi.
8. Tutte le informazioni di base pertinenti devono essere presentate alla riunione organizzativa. In sede di riunione organizzativa, spetta al subappaltatore dimostrare il rispetto delle disposizioni del contratto collettivo.
9. Inoltre, durante la riunione organizzativa, le parti possono discutere del fatto che il subappaltatore non sia coperto da un contratto collettivo.

Se le informazioni di base non possono essere presentate nel corso della riunione organizzativa, devono essere presentate al sindacato entro 72 ore dalla riunione organizzativa.

10. Se il reclamo riguarda un singolo dipendente, la divulgazione delle informazioni di base relative a tale dipendente richiede il suo consenso.
11. Se l'obbligo di divulgare informazioni di base riguarda un gruppo di persone, la divulgazione non richiede il loro consenso, ma le informazioni devono essere presentate in modo da garantirne l'anonimato.
12. Se, nel corso delle trattative, si accerta che sono state rispettate le disposizioni del contratto collettivo, il caso è chiuso.

### **Arbitrato industriale**

13. Se non è possibile raggiungere immediatamente un accordo sulle disposizioni del contratto collettivo durante la riunione organizzativa, un giudice arbitrale permanente nominato dal Tribunale del lavoro danese può entrare a far parte del tribunale arbitrale al fine di emettere un lodo arbitrale il più rapidamente possibile.
14. Nei casi che riguardano imprese che non siano membri della DIO III, il comitato comprende rappresentanti dell'impresa e del sindacato.
15. Sulla base delle informazioni presentate, il Tribunale arbitrale decide nel suo lodo se le disposizioni del contratto collettivo sono state rispettate e, nella misura in cui ciò è possibile, determina l'eventuale importo aggiuntivo da versare.
16. Se la riunione organizzativa o l'arbitrato concludono che le disposizioni del contratto collettivo non sono state rispettate, la DIO III è tenuta a comunicare con il committente originario affinché quest'ultimo contribuisca alla risoluzione della questione. La DIO III ne informa il sindacato.

### **Informare i sindacati**

17. L'impresa deve presentare al sindacato la documentazione che attesti che sono state soddisfatte le richieste di pagamento

aggiuntivo in seguito alla riunione organizzativa o all'arbitrato industriale.

### **Riservatezza**

18. Le parti convengono che tutte le informazioni divulgate sui salari devono essere trattate come riservate e possono essere utilizzate solo per la risoluzione di controversie industriali in merito alla questione dell'applicabilità delle disposizioni del contratto collettivo e che non possono in alcun modo essere rese pubbliche, a meno che il caso sia stato risolto tramite arbitrato industriale o presso il Tribunale del lavoro danese.

### **Art. 92 Diritto del lavoro**

In caso di presunta violazione delle disposizioni del contratto collettivo, prima di adire il tribunale del lavoro danese si terrà una riunione congiunta con la partecipazione della Confederazione dei datori di lavoro danesi e della Confederazione dei sindacati danesi.

### **Art. 93 Casi urgenti**

In caso di controversia tra un'impresa e i suoi dipendenti sulla qualità del lavoro svolto, la questione può essere sottoposta a esame urgente. In questo caso, la procedura segue i termini specificati nello "Standard per le disposizioni per la risoluzione delle controversie industriali".

### **Art. 94 Interruzione del lavoro e rifiuto per questioni di salute e sicurezza**

1. Le disposizioni del contratto collettivo non limitano il diritto dei dipendenti di partecipare alle interruzioni del lavoro senza una preventiva mediazione o arbitrato, nel rispetto della "Procedura standard per la risoluzione delle controversie industriali".
2. A questo proposito, si fa riferimento all'articolo 17, paragrafo 2, della procedura standard, che stabilisce che in caso di pericolo

per la salute e la sicurezza, il dipendente ha il diritto di interrompere il lavoro.

**Art. 95 Controversie incompatibili con le disposizioni del contratto collettivo**

1. Se un'impresa o i suoi dipendenti ritengono che sussista un rischio di controversie in contrasto con le disposizioni del contratto collettivo, dovranno essere avviate senza indugio trattative tra le parti del contratto collettivo e le parti locali, su richiesta di una delle parti, per determinare la base della controversia.
2. Se, a seguito di tali trattative, la DIO III o la Federazione Unita dei Lavoratori Danesi lo ritengono adeguato, un riunione di follow-up deve essere tenuto il più presto possibile e comunque entro cinque giorni lavorativi dalla richiesta in merito, possibilmente presso la sede dell'impresa.
3. Le disposizioni non modificano le disposizioni generali relative alla risoluzione delle controversie incompatibili con il contratto collettivo; cfr. le disposizioni pertinenti dell'Accordo generale.

## Capitolo 18

### Commissione per la parità retributiva

#### Art. 96 Commissione per la parità retributiva

Le parti del contratto collettivo hanno istituito una Commissione per la parità retributiva basata sui principi indicati di seguito:

#### Quadro generale

1. La Commissione per la parità retributiva è stabilita sulla base del modello utilizzato per la Commissione danese per i licenziamenti.
2. La commissione esaminerà i casi riguardanti l'interpretazione e la comprensione, nonché le violazioni delle disposizioni della legge danese sulla parità retributiva (ligelønsløven) e le modalità di attuazione nel contratto collettivo. Le questioni relative agli accordi di attuazione devono essere portate davanti alla Commissione, a meno che non siano coperte dalle disposizioni degli articoli 11, paragrafo 2, e 22, paragrafo 1, del "Labour Court Act" (legge sul tribunale del lavoro).
3. La Commissione deve essere in grado di decidere in primo luogo sulle controversie relative alle disposizioni centrali della legge, ovvero l'articolo 1, paragrafi 1-3, e l'articolo 3.
4. Le questioni relative all'articolo 5a, paragrafo 4, della legge e alle disposizioni pertinenti degli accordi saranno risolte principalmente in base alle clausole dell'accordo di cooperazione. Solo le controversie legali sotto forma di disaccordo sulle violazioni o sull'interpretazione delle disposizioni possono essere portate davanti alla Commissione.
5. Le parti convengono di adoperarsi per istituire un sistema di sanzioni unificato.
6. Qualora una particolare questione includa aspetti relativi a violazioni e interpretazioni delle disposizioni in materia di parità retributiva e di altri elementi del contratto collettivo allo stesso tempo, la Commissione può affrontare anche questi ulteriori elementi del contratto collettivo. Tuttavia, se tali altre questioni richiedono una conoscenza molto specifica delle disposizioni del contratto

collettivo, esse possono essere sottoposte, su richiesta, alla Procedura per la risoluzione delle controversie industriali per un esame indipendente.

7. I casi possono essere sottoposti al Consiglio di amministrazione solo dopo che sono stati completamente esauriti i canali di contrattazione ordinari del sistema di diritto industriale. Ciò implica che si siano svolte le trattative locali, l'incontro di mediazione e la riunione organizzativa. Inoltre, la Commissione deve tenere una riunione preparatoria simile al tipo di incontri con la Commissione danese per i licenziamenti.
8. Le parti del contratto collettivo concordano sul fatto che i termini che si applicano alla procedura di risoluzione delle controversie della Commissione danese per i licenziamenti non sono opportuni per la gestione dei casi di parità retributiva, che spesso comportano molti aspetti da esaminare. Si è pertanto convenuto che è opportuno fissare altri termini che bilancino meglio l'esigenza di una decisione rapida e la dovuta considerazione di una corretta esposizione dei casi.
9. In tal caso, una commissione di questo tipo sarà istituito in conformità alle linee guida di cui sopra, con i necessari adattamenti.

## **Capitolo 19**

### **Altre disposizioni**

#### **Art. 97 Abbigliamento da lavoro**

1. Le imprese forniscono ai dipendenti che sono stati assunti da più di tre mesi due kit di abbigliamento da lavoro standard all'anno, a scelta dell'impresa stessa. L'abbigliamento da lavoro può essere fornito secondo un programma annuale fisso stabilito dall'impresa ed è di proprietà di quest'ultima.

#### **Art. 98 Strumenti e attrezzature**

1. Le attrezzature e gli strumenti necessari devono essere forniti dall'impresa in buone condizioni e utilizzabili. Quando è riconosciuto necessario, l'impresa fornisce ai dipendenti calzature con suola di legno o di sicurezza, guanti da lavoro e, nel caso di lavori in scavi con terreno umido e acqua, tute da lavoro. Tutti gli articoli devono essere in buone condizioni e utilizzabili.
2. Gli strumenti e le attrezzature rimangono di proprietà dell'impresa.
3. I dipendenti devono trattare gli strumenti e le attrezzature con la massima cura. Il dipendente può essere ritenuto responsabile per un uso indiscutibilmente negligente degli oggetti forniti dall'impresa.
4. Dopo il completamento del lavoro a cottimo, gli strumenti devono essere restituiti all'impresa in condizioni di utilizzo.
5. Su richiesta, l'impresa fornisce una cassetta degli attrezzi con serratura.

#### **Lavori di pavimentazione**

6. L'impresa fornisce gli strumenti necessari, che rimangono di sua proprietà.

## **Lavori di copertura**

7. Scarpe di gomma, stivali di gomma, guanti da lavoro, martelli e coltelli sono forniti dall'impresa secondo necessità.
8. L'impresa fornisce crema detergente per la pulizia delle mani.
9. Gli oggetti forniti dall'impresa (attrezzi, ecc.), che rimangono di proprietà dell'impresa, devono essere conservati in una cassetta degli attrezzi ricevuta dall'impresa e assicurata con un lucchetto o in altro modo simile. I dipendenti sono tenuti a riporre gli attrezzi nella cassetta degli attrezzi ogni volta prima di lasciare il luogo di lavoro. Se questa precauzione non viene osservata, il dipendente interessato sarà ritenuto finanziariamente responsabile di eventuali beni mancanti (utensili, ecc.). I beni forniti dall'impresa al dipendente rimangono di proprietà dell'impresa.

### **Art. 99 Programmi pilota**

1. A condizione che le organizzazioni abbiano concesso l'approvazione, a livello locale si può concordare di utilizzare procedure di schemi pilota che si discostano dalle clausole del contratto collettivo, ad esempio, sulla base di accordi locali, per integrare e derogare le disposizioni del contratto sull'orario di lavoro, per introdurre forme di collaborazione alternative, rotazione delle mansioni, squadre di lavoro miste o tipi di retribuzione comuni per vari gruppi di lavoratori qualificati.
2. Nel caso di programmi pilota che prevedono orari di lavoro prolungati, si può concordare che i contributi pensionistici e la retribuzione del regime speciale di maturazione salariale per le ore di lavoro eccedenti le 37 ore settimanali siano convertiti in un'integrazione del salario individuale del dipendente.

### **Art. 100 Documenti elettronici**

1. Le imprese possono presentare qualsiasi altro documento relativo all'impiego passato o presente tramite i mezzi di comunicazione elettronici disponibili, ad esempio E-Boks o e-mail, con effetto liberatorio.

2. Se un'impresa desidera avvalersi di questa possibilità, può farlo con un preavviso di tre mesi ai propri dipendenti, a meno che non sia stato concordato diversamente. Alla scadenza del periodo di notifica, i dipendenti che non possono ritirare i documenti per via elettronica li riceveranno presentando domanda all'impresa.

#### **Art. 101 Revisione del contratto collettivo ecc.**

1. Verrà istituita una commissione composta da due rappresentanti della DIO III e da due rappresentanti del sindacato per integrare o modificare i fogli di presenza per il lavoro a cottimo in base alle esigenze, tenendo conto dell'emergere di nuovi materiali, strumenti tecnici o altre modifiche alle strutture o al metodo di lavoro precedentemente utilizzati. La commissione può anche occuparsi di questioni relative a integrazioni e modifiche del contratto collettivo.
2. In caso di revisione delle specifiche temporali per le coperture, la commissione è composta da quattro rappresentanti per ciascuna parte.
3. Quando una delle parti presenta una richiesta affinché la commissione prenda in considerazione proposte di aggiunte o modifiche, la commissione si riunisce entro 14 giorni lavorativi. Se nessuna delle parti richiede la convocazione della commissione, quest'ultima dovrà tenere un riunione nella prima settimana di ottobre negli anni in cui non ha luogo alcun negoziato ordinario del contratto collettivo.
4. In ogni caso, la commissione dovrà completare i propri lavori entro due mesi e, prima della scadenza di tale periodo, deve formulare raccomandazioni alle organizzazioni per l'approvazione di integrazioni o modifiche ai fogli di lavoro per il lavoro a cottimo e al contratto collettivo che la commissione ha approvato.
5. Le organizzazioni sono tenute a rispondere a tali raccomandazioni entro un mese. Le raccomandazioni o le proposte di integrazione o modifica dei tariffari relativi al lavoro a cottimo o del contratto collettivo adottate non entreranno in vigore prima di due mesi dalla data in cui le organizzazioni le hanno approvate.

6. Le disposizioni di cui sopra non limitano il diritto delle parti di richiedere la risoluzione di un problema ai sensi della Procedura per la risoluzione delle controversie industriali, compresi gli articoli 43 e 45.
7. Il contratto collettivo e i tariffari del lavoro a cottimo non possono essere messi a disposizione di terzi senza la preventiva approvazione della DIO III e del sindacato in ogni singolo caso.

## **Art. 102 Relazioni aziendali**

1. Le parti convergono circa la necessità di contrastare la circoscrizione delle disposizioni del presente contratto collettivo.
2. In linea di principio, i membri della Federazione Unita dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) non dovrebbero impegnarsi in misura significativa nello svolgimento per proprio conto di qualsiasi lavoro che rientri nell'ambito delle disposizioni del contratto collettivo e quindi non dovrebbero assumersi, individualmente o collettivamente, il lavoro degli appaltatori o presentare offerte per tale lavoro, anche al fine di garantire il mantenimento dell'attuale livello delle aliquote di paga, eseguendo i lavori, nella massima misura possibile, presso le imprese che sono vincolate nei confronti della Federazione Unita dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) dalle disposizioni salariali del contratto collettivo.
3. Tuttavia, le presenti disposizioni non impediscono ai membri della Federazione Unita dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) di unirsi in una società legalmente stabilita e registrata per l'esecuzione di lavori così come trattati nell'ambito del contratto collettivo.
4. Le imprese che sono membri della DIO III dovranno tenere presente quanto sopra quando firmano contratti per la commissione di lavori di costruzione e ingegneria civile.

## **Art. 103 Lavoro interinale**

### **Se l'agenzia di lavoro interinale è membro della DIO III**

1. La DIO III accetta come membri le imprese che sono agenzie di lavoro interinale.
2. L'assunzione di lavoratori interinali nelle aree previste dal contratto collettivo della DIO III è coperta dai contratti collettivi applicabili tra le parti. Ciò comprende anche accordi locali e consuetudini esistenti per la funzione di lavoro.

### **Se l'agenzia di lavoro interinale non è membro della DIO III**

3. Le parti convengono che i contratti collettivi tra le organizzazioni interessate sono applicabili a tutte le opere coperte dall'ambito delle disposizioni degli stessi.
4. Tutti i lavori eseguiti presso un'impresa associata nell'ambito del campo di applicazione industriale di un contratto collettivo sono disciplinati dalle clausole di tale contratto collettivo applicabile se sono eseguiti da un dipendente o da un'altra persona che agisce sotto l'autorità direzionale dell'impresa associata, ad esempio un lavoratore interinale, a differenza di un dipendente che è stato inviato da un subappaltatore e agisce sotto l'autorità direzionale del subappaltatore.
5. La DIO III riconosce che le disposizioni del contratto collettivo pertinente si applicano ai lavoratori inviati all'impresa associata da un'agenzia di lavoro interinale per svolgere un lavoro che rientra nell'ambito industriale del contratto collettivo per tutto il periodo in cui viene svolto il lavoro interinale.
6. La disposizione di cui sopra non si applica se il lavoratore interinale è stato inviato da un'agenzia di lavoro interinale che, grazie alla sua appartenenza a un'altra organizzazione di datori di lavoro all'interno della Confederazione dei datori di lavoro danesi, è coperta da un contratto collettivo che si applica al lavoro in questione.
7. Nel contratto con l'agenzia di lavoro interinale, l'impresa associata deve assicurarsi che l'agenzia abbia la necessaria

conoscenza del contratto collettivo in vigore e degli altri accordi applicabili.

8. Il lavoratore temporaneo che un'agenzia di lavoro interinale ha inviato a svolgere un lavoro in un'impresa associata può non essere coperto dalle disposizioni del regime pensionistico di PensionDanmark se l'agenzia è associata a un'altra organizzazione all'interno della Confederazione dei datori di lavoro danesi e quindi è coperta da un altro regime pensionistico in base a un altro contratto collettivo.

### **Altre questioni**

9. Ogni lavoratore interinale che svolge un lavoro nell'ambito di applicazione professionale di un contratto collettivo matura l'anzianità di servizio in conformità alle disposizioni pertinenti di tale contratto collettivo.
10. Le parti del contratto collettivo convengono che è naturale che i lavoratori interinali siano iscritti alla stessa organizzazione sindacale dei dipendenti dell'impresa che svolgono lo stesso tipo di lavoro.
11. La Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi dichiara che non è opportuno che i lavoratori temporanei di un sindacato federato FH cambino sindacato durante un lavoro interinale di breve durata.

### **Art. 104 Circonvenzione di contratto collettivo**

1. Le parti concordano che se le imprese autonome svolgono un lavoro specifico in un rapporto di lavoro simile a quello dipendente (falso lavoro autonomo), ciò può essere considerato una circonvenzione del contratto collettivo.
2. Tuttavia, non sarà considerata una circonvenzione del contratto collettivo se due o più imprese stipulano un accordo per la fornitura di opere specifiche sulla base dei principi della cooperazione effettiva tra imprese indipendenti, o se un subappaltatore o un'impresa specializzata assumono dipendenti per la fornitura di tali lavori.

3. Le controversie in materia di circonvenzione del contratto collettivo possono essere trattate in base alle disposizioni applicabili in materia di controversie industriali.
4. Nel determinare se si è verificata una circonvenzione del contratto collettivo, si terrà conto, come linea guida generale, del fatto che il lavoratore autonomo:
  - eserciti la prerogativa manageriale nell'esecuzione del lavoro
  - sia responsabile della qualità dei lavori
  - sia responsabile del finanziamento del lavoro
  - si assume il rischio economico relativo ai lavori.

### **Art. 105 Codice di lavoro dipendente**

Le parti del contratto collettivo concordano sul fatto che, per i dipendenti, la stipula di accordi con l'impresa in merito all'acquisto di servizi in relazione al contratto di lavoro debba avvenire su base volontaria e che, secondo la loro opinione, sarebbe contrario alle disposizioni del contratto collettivo subordinare un contratto di lavoro all'adesione dei dipendenti a tale accordo.

### **Art. 106 Durata del contratto collettivo**

Le parti del contratto collettivo concordano che il presente contratto collettivo e i relativi protocolli di trattativa, i tariffari e la programmazione del lavoro a cottimo, ecc. entrano in vigore il 1° marzo 2023 e sono vincolanti per le parti del contratto collettivo fino a quando non vengono disdetti per iscritto in conformità con le disposizioni in vigore di volta in volta per scadere il 1° marzo, ma non prima del 1° marzo 2025.

Copenaghen, 7 marzo 2023

A nome della Federazione  
Unitaria dei Lavoratori Danesi  
(Fagligt Fælles Forbund - 3F):  
136

Per il contratto collettivo DI III



## Capitolo 20 Apprendisti

Queste disposizioni si applicano agli apprendisti assunti ai sensi della legge danese sulla formazione professionale nel settore dell'ingegneria civile (operai dell'ingegneria civile specializzati in lavori edili, operai dell'ingegneria civile specializzati in lavori di costruzione, apprendisti pavimentatori e apprendisti addetti ai lavori di copertura).

Le disposizioni stabilite nel periodo in questione dalle commissioni industriali si applicano al contratto di formazione.

L'istituzione di un rapporto di formazione è soggetta all'approvazione della Commissione industriale mista Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget (Commissione per i lavoratori edili specializzati in ingegneria strutturale, pavimentazione e copertura) Bygmestervej 5, DK-2400 Copenhagen NV.

### Art. 1 Ore lavorative giornaliere

1. Il numero di ore di lavoro giornaliere e settimanali (compresi i giorni di riposo) e la disposizione degli orari di lavoro sono uguali a quelli applicati ai lavoratori dipendenti adulti della stessa impresa.
2. Quando gli apprendisti frequentano un istituto di formazione professionale, si applicano gli orari di lavoro/le disposizioni e la frequenza dell'istituto di formazione professionale.

### Festività mobili

3. Le cinque festività mobili a cui gli apprendisti hanno diritto sono pagate nel momento in cui vengono fruiti, all'aliquota della paga concordata per l'apprendistato.
4. La tempistica delle festività mobili è determinata in conformità con le disposizioni del "Holiday Act" (legge sulle ferie) relative alla tempistica di qualsiasi diritto alle ferie residue.

Gli apprendisti hanno il diritto di fruire di solo cinque festività mobili per anno civile, indipendentemente da qualsiasi cambio di lavoro durante l'anno civile stesso.

5. Gli apprendisti che iniziano o terminano un rapporto di apprendistato hanno diritto a mezza giornata di festività mobili per ogni mese di lavoro, fino a un massimo di cinque festività mobili per anno solare.

Negli altri anni solari, gli apprendisti hanno diritto a cinque festività mobili per anno solare.

6. Gli apprendisti ricevono un rimborso per le festività mobili non fruite.

## **Art. 2 Apprendistato**

Si veda l'ordinanza del governo in materia di formazione per il settore interessato.

## **Art. 3 Paga**

1. Il seguente salario minimo sarà versato agli apprendisti dall'inizio della settimana di paga, che include:

	01/05/2023	01/01/2024
Primo anno DKK l'ora	77,00	79,70
Secondo anno DKK l'ora	91,05	94,25
Terzo anno DKK l'ora	109,90	113,75
Quarto anno DKK l'ora	127,40	131,85

Indipendentemente dalla data di inizio, i tassi di retribuzione saranno sempre regolati in via posticipata a partire dalla data finale del test per l'apprendistato completato di 52 settimane per il 4°, 3° e 2° scaglione di retribuzione.

## **Contratti di formazione stipulati prima del 1° agosto 2020**

Gli apprendisti EUX seguono tuttavia il contratto collettivo per gli apprendisti del mestiere in questione, quindi la retribuzione è regolata come segue:

- Indipendentemente dalla data di inizio, la retribuzione è regolata in via posticipata a partire dal 1° febbraio se la fine della prova di apprendistato è l'ultimo venerdì di marzo e dal 1° agosto se la fine della prova di apprendistato è l'ultimo venerdì di settembre dell'ultimo anno, di 52 settimane, rispettivamente, per il quarto, terzo e secondo scaglione di retribuzione. Qualsiasi retribuzione anticipata nel corso della formazione è pagata al tasso dello scaglione di retribuzione 1 ed è variabile in termini di tempo.
- Il periodo di formazione dopo il 1° febbraio o il 1° agosto, rispettivamente, dell'ultimo anno, è retribuito al tasso minimo/alla retribuzione oraria minima per gli apprendisti/adulti del contratto collettivo di riferimento.

## **Contratti di formazione stipulati dopo il 1° agosto 2020**

Gli apprendisti EUX seguono tuttavia il contratto collettivo per gli apprendisti del mestiere in questione, quindi la retribuzione è regolata come segue:

- Indipendentemente dalla data di inizio, le retribuzioni vengono adeguate retroattivamente
  - a partire dal 1° febbraio per gli esami di apprendistato che terminano l'ultimo venerdì di settembre dell'ultimo anno
  - e dal 1° agosto per l'esame di apprendistato completato che termina l'ultimo venerdì del marzo successivo dell'anno di completamento
- L'adeguamento retroattivo viene effettuato a un anno per la quarta, terza e seconda fascia retributiva. Qualsiasi retribuzione anticipata nel corso della formazione è pagata al tasso dello scaglione di retribuzione 1 ed è variabile in termini di tempo.
- Il periodo di formazione tra il 1° febbraio o l'ultimo venerdì di settembre o il 1° agosto, rispettivamente, dell'ultimo anno e l'ultimo venerdì del mese di marzo successivo dell'ultimo anno viene pagato alla tariffa minima/al salario orario minimo per gli operai specializzati/i dipendenti adulti in vigore di volta in volta nel rispettivo contratto collettivo.

L'impresa e gli apprendisti che hanno iniziato la formazione professionale prima del 1° agosto 2020 possono concordare il passaggio alla formazione secondo il nuovo ordinamento governativo con eventuali meccanismi transitori stabiliti dall'istituto di formazione professionale nel piano di studi a livello locale.

#### **Art. 4 Apprendisti adulti**

1. Nel caso in cui un'impresa desideri ricevere il tasso specifico di rimborso per gli apprendisti adulti pagato dal regime di rimborso dei datori di lavoro (AUB), devono essere soddisfatte due condizioni specifiche:
2. Gli apprendisti adulti devono avere almeno 25 anni di età al momento dell'inizio della formazione.
3. Durante l'apprendistato, la retribuzione non deve essere inferiore al tasso di retribuzione minima del settore.

#### **Art. 5 Partecipazione dell'apprendista al lavoro a cottimo da operaio specializzato**

Nel caso in cui gli apprendisti e gli apprendisti adulti partecipino al lavoro a cottimo, si fa riferimento alle disposizioni che si applicano ai dipendenti adulti/operai specializzati.

#### **Art. 6 Condizioni di impiego e retribuzione**

##### **Pagamento dei salari**

1. Gli apprendisti ricevono una retribuzione per 37 ore settimanali, compresi i giorni festivi, meno le assenze non dovute a malattia.

##### **Esami per gravidanza**

2. Gli apprendisti hanno diritto a ferie secondo le stesse disposizioni che si applicano agli operai specializzati/adulti, con la retribuzione che si applica all'apprendista in questione, tuttavia

senza superare l'aliquota massima che si applica agli operai specializzati/adulti.

### **Retribuzione durante la maternità/paternità**

3. Gli apprendisti hanno diritto a ferie secondo le stesse disposizioni previste per gli operai specializzati/adulti, con l'aliquota di retribuzione applicabile all'apprendista in questione, tuttavia senza superare l'aliquota massima applicabile ai dipendenti di ruolo/adulti.

### **Primo giorno di malattia del figlio**

4. Gli apprendisti hanno diritto a ferie secondo le stesse disposizioni previste per gli operai specializzati/adulti, con l'aliquota di retribuzione applicabile all'apprendista in questione, tuttavia senza superare l'aliquota massima applicabile ai dipendenti di ruolo/adulti.

### **Figli ricoverati**

5. Gli apprendisti hanno diritto a ferie secondo le stesse disposizioni previste per gli operai specializzati/adulti, con l'aliquota di retribuzione applicabile all'apprendista in questione, tuttavia senza superare l'aliquota massima applicabile ai dipendenti di ruolo/adulti.

### **Regime di assistenza sanitaria**

6. Gli apprendisti sono coperti dallo stesso regime di assistenza sanitaria applicato ai dipendenti adulti.

### **Periodi scolastici**

7. Durante i periodi scolastici, gli apprendisti sono retribuiti con il tasso di retribuzione applicabile all'apprendista in questione.

### **Presentazione davanti a una commissione di leva**

8. Quando l'apprendista deve presentarsi davanti alla commissione di leva entro il normale orario di lavoro, gli viene corrisposto il salario per il tempo trascorso.

## **Art. 7 Regime speciale di maturazione dei salari**

### **Regime speciale di maturazione dei salari**

1. Nel caso di apprendisti assunti in base al contratto collettivo, viene istituito un regime speciale di maturazione dei salari secondo il quale il datore di lavoro versa il seguente importo dalla retribuzione qualificata per le ferie a partire dall'inizio della settimana di retribuzione, che include:

1° marzo 2022 ..... 3%

1° marzo 2024 ..... 5%

La paga per ferie è compresa nell'importo

### **Pagamento**

2. L'importo è pagato ai dipendenti assieme al salario relativo al mese di dicembre. Di comune accordo, l'importo può essere invece versato sul conto pensione dell'apprendista, nella misura in cui tale conto sia stato istituito conformemente alle disposizioni del contratto collettivo.
3. In caso di dimissioni, il saldo viene pagato al dipendente assieme ai salari finali.

## **Art. 8 Pensione**

1. Gli apprendisti sono coperti dal regime pensionistico quando raggiungono l'età di 18 anni (fino al 1° settembre 2020, 20 anni) e hanno un lavoro retribuito da sei mesi.
2. Per gli apprendisti di età superiore a 18 anni (fino a settembre 2020, 20 anni) che continuano a lavorare nella stessa impresa dopo il periodo di formazione, il periodo di formazione sarà incluso nel calcolo dell'anzianità di servizio.
3. Le aliquote di contribuzione al regime pensionistico sono indicate nel Capitolo 10, articolo 54.

## **Art. 9 Benefit assicurativi per gli apprendisti**

1. Gli apprendisti che non sono già coperti da una pensione versata dal datore di lavoro o da un regime assicurativo possono richiedere i seguenti benefit assicurativi:

Pensione permanente per pensionamento anticipato (annuale)  
..... DKK 33,000

Pagamento forfettario per certe patologie gravi .....  
..... DKK 100.000

Capitale in caso di decesso ..... DKK 100.000

### **Regime di assistenza sanitaria di PensionDanmark**

2. L'impresa sostiene le spese relative al regime, che è stabilito da PensionDanmark.
3. Se l'apprendista passa a essere coperto dalla Pension Danmark, l'obbligo dell'impresa in base a questa disposizione cessa.

## **Art. 10 Abbigliamento da lavoro**

Gli apprendisti hanno gli stessi diritti dei dipendenti adulti in materia di abbigliamento da lavoro.

## **Art. 11 Calzature di sicurezza**

L'impresa fornisce calzature di sicurezza all'inizio del programma di formazione e durante il successivo apprendistato secondo le stesse disposizioni applicabili agli operai specializzati/ai dipendenti adulti nel settore interessato.

## **Art. 12 Attrezzi**

1. L'impresa mette gli attrezzi, compresi i manuali, a disposizione dei lavoratori edili e dei pavimentatori apprendisti all'inizio del programma di formazione.
2. Gli strumenti necessari sono indicati nell'elenco degli strumenti redatto dalla Commissione industriale congiunta Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget (comitato per i lavoratori edili specializzati in ingegneria strutturale, pavimentazione e coperture).
3. Se all'inizio del periodo di formazione l'apprendista non porta con sé gli attrezzi, l'istituto di formazione professionale li fornirà e l'impresa pagherà gli attrezzi in base ai prezzi consigliati nella lista degli attrezzi.
4. Gli attrezzi appartengono all'impresa ad eccezione dei libri, che appartengono all'apprendista.
5. Per gli apprendisti pavimentatori, la mazza, la sedia e il martello rimangono di proprietà dell'apprendista al termine del programma di formazione.

## **Art. 13 Indennità di viaggio**

### **Periodo da apprendista**

1. Gli apprendisti ricevono un'indennità di viaggio secondo le stesse disposizioni applicabili agli operai specializzati e ai dipendenti adulti.

### **Lavoro che richiede ai dipendenti di lavorare lontano dal luogo di lavoro usuale e lavoro che richiede ai dipendenti di stare lontano da casa durante la notte**

2. Se gli apprendisti svolgono un lavoro che li obbliga a lavorare fuori dal luogo abituale di lavoro o un lavoro che li obbliga ad allontanarsi dal proprio domicilio durante la notte, ricevono una retribuzione in base alle stesse disposizioni che si applicano agli apprendisti/dipendenti adulti del mestiere in questione.

## Periodi scolastici

3. Nel caso in cui il tragitto totale dell'apprendista da e per l'istituto di formazione professionale sia di 20 km o più, verrà corrisposto un rimborso per le spese di trasporto.

Il tragitto totale per andare e tornare dall'istituto di formazione professionale è il percorso più vicino dal luogo di residenza, alloggio o luogo di formazione all'istituto di formazione professionale e ritorno al luogo di residenza, alloggio o luogo di formazione.

4. Una condizione per ricevere l'indennità di viaggio è che l'apprendista non possa frequentare le lezioni presso un istituto di formazione professionale situato più vicino al luogo di residenza o di formazione dell'apprendista rispetto all'istituto frequentato.
5. Il trasporto pubblico deve essere utilizzato nella misura più ampia possibile. Se l'utilizzo di tali mezzi di trasporto comporta un disagio irragionevole per l'apprendista interessato, quest'ultimo può utilizzare il proprio mezzo di trasporto.
6. In caso di utilizzo di mezzi di trasporto pubblici, verrà corrisposto un rimborso per le spese effettivamente sostenute. Si utilizzerà il metodo di trasporto meno costoso e più efficiente, tenendo conto delle condizioni locali e, ove possibile, si utilizzeranno abbonamenti, tagliandi, ecc.
7. Se l'apprendista utilizza un mezzo di trasporto proprio, ai partecipanti ai corsi di formazione continua verrà corrisposto un rimborso corrispondente al rimborso per i trasporti in vigore al momento, attualmente pari a 1,10 DKK per km se la distanza totale del viaggio da e per l'istituto di formazione è di 20 km o più. L'importo viene adeguato in base alle aliquote stabilite per ogni anno di reddito dal Consiglio danese per la valutazione delle imposte, in conformità all'articolo 9 C del "Danish Tax Assessment Act" (legge danese sulla valutazione delle imposte).

In caso di modifica della normativa in materia, tale disposizione può essere revocata con un preavviso di tre mesi rispetto alla scadenza del contratto collettivo.

8. Gli apprendisti alloggiati ricevono un indennizzo per le spese di trasporto per il tragitto da e verso l'alloggio e per il tragitto tra l'alloggio e il luogo di residenza abituale in relazione ai fine

settimana e alle vacanze di Pasqua e Natale, se è stata soddisfatta la condizione relativa alla distanza di cui al paragrafo 4.

Se la scelta dell'istituto di formazione professionale comporta spese per l'alloggio di formazione professionale, anche tali spese sono a carico dell'impresa.

9. L'impresa paga le spese per l'alloggio di formazione professionale quando l'apprendista è stato ammesso in una residenza e ciò è necessario per il completamento del programma di formazione dell'apprendista.

L'alloggio per la formazione professionale è considerato necessario quando la situazione per l'impresa che utilizza le opzioni per l'iscrizione aperta o il programma di formazione è che essa può essere completata solo in un istituto di formazione professionale in cui l'apprendista ha il diritto di essere ammesso in una residenza ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, del decreto governativo 290/2009 (tempo di pendolarismo superiore a 75 minuti).

Il trasferimento dell'apprendista non dà diritto al pagamento dell'alloggio per la formazione professionale da parte dell'impresa.

10. La condizione per il pagamento dell'alloggio di formazione professionale da parte dell'impresa è che l'apprendista lo utilizzi attualmente e vi pernotti.

Le imprese possono far sì che le spese per l'alloggio di formazione professionale dell'apprendista siano coperte dal Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile (Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond), a meno che, utilizzando le opzioni per l'iscrizione aperta, l'impresa non abbia ordinato all'apprendista di frequentare un istituto di formazione professionale diverso da quello più vicino alla sede dell'impresa e all'indirizzo dell'apprendista e al suo settore di formazione.

### **Nota**

Le disposizioni della sotto-clausola 10 sul pagamento da parte delle imprese degli alloggi per la formazione professionale cesseranno e saranno sostituite da disposizioni di legge se il Parlamento danese adotterà il progetto di legge concordato dalla Confederazione dei datori di lavoro danesi e dalla Confederazione

dei sindacati danesi nel progetto di accordo ufficiale del conciliatore del 21 marzo 2014.

L'attuazione del progetto di accordo significa che le imprese pagheranno le spese sostenute dagli apprendisti negli alloggi di formazione professionale quando il loro soggiorno è necessario per il completamento del programma di formazione.

Le spese sostenute dall'impresa per gli apprendisti in alloggi di formazione professionale sono rimborsate attraverso il Programma di rimborso dei datori di lavoro (AUB), che già oggi rimborsa le spese di viaggio.

Se il Parlamento danese adotterà le nuove disposizioni, queste sostituiranno le attuali disposizioni del contratto collettivo sul pagamento degli alloggi di formazione professionale a partire dalla data di entrata in vigore delle nuove disposizioni. In tale contesto, saranno fornite informazioni separate e più ampie sulle nuove disposizioni.

Nella misura in cui le nuove disposizioni del "Danish Act on Vocational Training" (legge danese sulla formazione professionale) dovessero essere modificate in un secondo momento con il risultato di cambiare in modo decisivo i presupposti della bozza di accordo, le parti del contratto collettivo negozieranno le conseguenze delle modifiche. In caso di disaccordo, la questione può essere negoziata tra la Confederazione dei datori di lavoro danesi e la Confederazione dei sindacati danesi.

11. Le disposizioni dei paragrafi 5, 6 e 7 si applicano in modo analogo all'indennità di trasporto ai sensi del paragrafo 4.
12. Quando la documentazione è stata ricevuta, l'indennità di trasporto di cui sopra viene pagata a posteriori nei normali giorni di paga.
13. Se si dovessero trovare soluzioni pubbliche o generali in materia di "indennità di viaggio durante i periodi scolastici", tali disposizioni sostituiranno le disposizioni di cui sopra.
14. Se nello stesso giorno si rende necessario il trasporto tra più reparti di un istituto di formazione, il rimborso sarà corrisposto indipendentemente dalla distanza indicata al paragrafo 4.

## **Art. 14 Strutture assistenziali**

Il rimborso per la mancanza di strutture assistenziali viene concessa in base alle stesse disposizioni che si applicano ai dipendenti adulti/operai specializzati.

## **Art. 15 Disposizioni relative alle ferie**

Si vedano le disposizioni dell'”Holiday Act” (legge sulle ferie).

### **Regime di garanzia delle ferie**

1. Per quanto riguarda il pagamento delle ferie/indennità per ferie, l'accordo di garanzia delle ferie stipulato tra le organizzazioni si applica anche agli apprendisti.

### **Pagamento delle ferie dell'eccedenza di lavoro a cottimo**

2. Quando gli operai specializzati/adulti concedono agli apprendisti e agli apprendisti adulti delle eccedenze di lavoro a cottimo, l'indennità di ferie e il regime speciale di maturazione dei salari corrispondente all'importo matureranno a favore degli apprendisti.

## **Art. 16 Disposizioni specifiche**

### **Formazione professionale**

1. Per gli apprendisti vale quanto segue:
  - le imprese pagano i depositi per il programma di formazione.
  - Le imprese pagano per le attrezzature ecc.

### **Test di apprendistato**

2. Le imprese pagano le spese relative al test di apprendistato per il completamento dell'apprendistato.

## **Rappresentante per la salute e la sicurezza sul lavoro**

3. Gli apprendisti non possono essere eletti come rappresentanti per la salute e la sicurezza sul lavoro durante il periodo di formazione.

### **Art. 17 Straordinari**

1. Gli apprendisti possono partecipare agli straordinari in base alle stesse disposizioni che valgono per i dipendenti adulti.
2. Le ore lavorative degli apprendisti sotto i 18 anni di età non devono normalmente superare le normali ore lavorative degli adulti.
3. Gli apprendisti al di sotto dei 18 anni non devono essere impiegati per più di dieci ore al giorno in totale.
4. Gli straordinari nelle prime tre ore dopo la fine delle normali ore lavorative sono pagati alla retribuzione oraria aumentata del ..... 50%
5. Una di queste tre ore può cadere immediatamente prima dell'inizio delle normali ore lavorative, ma non prima delle 6.
6. Il lavoro straordinario oltre l'orario di lavoro regolare (ad es. lavoro notturno) e fino all'inizio dell'orario di lavoro normale del giorno successivo viene retribuito con la retribuzione oraria e una maggiorazione del ..... 100%
7. Il lavoro di domenica e nei giorni festivi è retribuito con un'integrazione della retribuzione oraria pari al ..... 100%
8. Le percentuali di cui sopra si basano sulla tariffa minima salariale, cfr. articolo 3.

### **Art. 18 Risoluzione di controversie industriali**

1. Se le organizzazioni ricevono reclami per l'inadeguatezza della formazione e delle relative condizioni - ad esempio, la pertinenza delle mansioni lavorative, la qualità, la durata, la cessazione, i rapporti personali tra apprendisti, impresa, artigiani, (frequenza), ecc. - il reclamo deve essere presentato alla commissione

industriale competente. Il comitato esamina quindi il caso in conformità alle disposizioni della legge danese sulla formazione professionale e, in generale, in base alle disposizioni concordate tra le organizzazioni.

2. Altri disaccordi tra l'apprendista e l'impresa devono essere risolti in anticipo attraverso la negoziazione in conformità con le disposizioni per le controversie industriali (cioè trattative locali, arbitrato/arbitrato locale, riunione organizzativa/mediazione organizzativa). Tuttavia, le controversie tra l'apprendista e l'impresa non possono essere trasferite all'arbitrato. Se non si raggiunge un accordo, la questione sarà sottoposta al comitato industriale prima di procedere con la Commissione per le controversie. Se viene raggiunto un accordo e il contratto collettivo non viene rispettato, si considera una violazione di questa disposizione e la questione può essere portata davanti al Tribunale del lavoro danese.
3. Se un caso viene trasmesso alla Commissione per le controversie e viene respinto da quest'ultima perché interpretato come la sezione apprendisti del contratto collettivo, la questione viene riesaminata tra le organizzazioni. Se non si raggiunge un accordo, i casi di questa natura possono essere deferiti all'arbitrato industriale per una decisione definitiva.

## Capitolo 21 Protocolli

### Protocollo sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Le parti concordano di collaborare in materia di salute e sicurezza sul lavoro per ridurre gli infortuni e il tasso di abbandono del settore. È necessario uno sforzo su più fronti che comprenda le attività delle imprese in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sostegno delle parti alle imprese e le attività dell'autorità.

Il presente protocollo per la salute e la sicurezza sul lavoro illustra questo approccio multiforme, che comprende quanto segue:

- 1) Salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese
- 2) Impegno delle parti con le imprese
- 3) BAM-BUS e servizio di conoscenza (Videntjenesten)
- 4) Misure di politica per la salute e la sicurezza sul lavoro delle parti

I singoli componenti sono illustrati in dettaglio di seguito.

#### **(1) Salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese**

Le organizzazioni di seguito elencate concordano sul fatto che la salute e la sicurezza sul lavoro sono elementi importanti nell'ambito del lavoro giornaliero. L'osservanza delle disposizioni in vigore in qualsiasi momento in materia di salute e sicurezza sul lavoro è una necessità per garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti, così come l'esercizio di una cura e di un'attenzione adeguate alle questioni che possono contribuire a migliorare i futuri standard di salute e sicurezza sul lavoro nell'impresa o nel settore più ampio è generalmente di grande importanza.

Di conseguenza, le parti convengono di incoraggiare i dipendenti e la direzione dell'impresa a cooperare in modo costruttivo per garantire elevati standard di salute e sicurezza. Per le imprese in cui è richiesta un'organizzazione per la salute e la sicurezza sul lavoro (HSO), la cooperazione avviene nell'ambito di tale organizzazione.

Nel frattempo, le parti concordano che, in base alle disposizioni vigenti, la direzione dell'impresa rimane responsabile di garantire che i singoli dipendenti abbiano la possibilità di svolgere il proprio lavoro in modo conforme. Il datore di lavoro deve pertanto predisporre le misure di sicurezza e gli ausili tecnici necessari e fornire ai dipendenti istruzioni adeguate per l'esecuzione del lavoro. In tale contesto, il singolo dipendente può chiedere consiglio se ha dubbi sul fatto che una situazione

lavorativa comporti un rischio per la salute e la sicurezza. La linea guida può essere ottenuta tramite l'organizzazione per la salute e la sicurezza sul lavoro (HSO) dell'impresa, il Bus per la salute e la sicurezza sul lavoro dell'industria delle costruzioni (BAM-BUS), l'Associazione di settore per la salute e la sicurezza nelle costruzioni e nell'ingegneria civile (BFA Bygge- og Anlæg), le organizzazioni o l'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro.

Le parti concordano inoltre che i dipendenti hanno il dovere di contribuire a garantire condizioni di lavoro adeguate in materia di salute e sicurezza nell'ambito della loro attività. Se, nonostante le istruzioni dell'impresa e la presenza dei necessari dispositivi di sicurezza, un dipendente non rispetta le chiare e note disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ciò sarà considerato una violazione sostanziale del rapporto di lavoro, che può avere conseguenze sul piano del diritto del lavoro. I disaccordi in merito possono essere risolti in conformità alle disposizioni del contratto collettivo per la gestione delle controversie industriali.

## **(2) Impegno delle parti nei confronti delle imprese**

Le parti concordano sull'importanza degli sforzi preventivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese.

Di conseguenza, le parti attuano iniziative di collaborazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese e di comportamento. Le attività sono rivolte sia al datore di lavoro che ai dipendenti.

### Salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese

Uno dei requisiti della legislazione è che le imprese e i lavoratori collaborino in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le imprese con dieci o più dipendenti lo fanno attraverso un'organizzazione per la salute e la sicurezza sul lavoro (AMO), mentre le imprese con meno di dieci dipendenti lo fanno attraverso una collaborazione diretta tra il datore di lavoro e i dipendenti.

Le disposizioni dell'AMO saranno revisionate e aggiornate nel 2023. Una volta aggiornata la documentazione dell'Associazione di settore per la salute e la sicurezza nelle costruzioni e nell'ingegneria civile (BFA Bygge- og Anlæg), le parti la diffonderanno congiuntamente rivolgendosi alle imprese con e senza HSO.

### Attività relative alla cultura e al comportamento in materia di sicurezza

Per promuovere il lavoro di prevenzione in materia di salute e sicurezza nelle imprese, è importante lavorare anche per influenzare la cultura e il comportamento in materia di sicurezza nell'industria in generale, con l'obiettivo di ridurre gli infortuni sul lavoro e l'abbandono del posto di lavoro.

Le parti inizieranno quindi:

1. Una mappatura delle iniziative già intraprese dall'industria
2. Specificazioni delle ulteriori iniziative necessarie
3. Iniziative, tra cui la condivisione delle conoscenze sui vari strumenti di regolazione dei comportamenti, ad esempio in un catalogo di idee online

### **(3) Il servizio di consulenza sulla salute e la sicurezza sul lavoro del settore edile (Videntjeneste) per gli appaltatori e i consulenti edili**

Il servizio di consulenza sulla salute e la sicurezza sul lavoro del settore edile (Byggeriets Arbejdsmiljøbus - BAM-BUS) è un servizio congiunto di consulenza mobile, il cui scopo è promuovere pratiche corrette in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la conoscenza dello sviluppo di un buon ambiente di lavoro e della prevenzione delle sfide in materia di salute e sicurezza nei cantieri e per le imprese edili e i loro dipendenti. Attualmente il BAM-BUS conta dieci consulenti a tempo pieno, una segretaria e un responsabile della segreteria.

Il servizio di conoscenza (Videntjeneste) per le imprese edili e i consulenti ha lo scopo di permettere di condividere le conoscenze con gli attori nella fase di pianificazione della creazione di valore nei processi edilizi attraverso un solido impegno per la salute e la sicurezza sul lavoro. A partire dal 2025, a condizione che siano disponibili i finanziamenti, il servizio di conoscenza (Videntjeneste) sarà integrato con il servizio di consulenza sulla salute e la sicurezza sul lavoro del settore edile (BAM-BUS) in relazione a un nuovo obiettivo e piano quadro.

Le parti concordano che:

- Le risorse necessarie per il funzionamento del BAM BUS sono pari a 0,12 DKK all'ora e che i fondi saranno raccolti dall'attuale Fondazione per la cooperazione e l'ambiente di lavoro.
- BAM-BUS continuerà a raccogliere le conoscenze e a condividerle con le imprese, i dipendenti e le organizzazioni. Le attività di comunicazione devono essere coordinate con l'Associazione

di settore per la salute e la sicurezza nelle costruzioni e nell'ingegneria civile (BFA Bygge- og Anlæg).

- BAM-BUS debba continuare a operare come servizio di consulenza in cui i consulenti sono neutrali rispetto agli interessi individuali delle parti.
- collaboreranno per garantire che, a partire dal 2025, BAM-BUS sia in grado di fornire una formazione supplementare in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2023 e del 2024, le parti devono stabilire come la formazione supplementare in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa essere inclusa come servizio/offerta principale a partire dal 2025, nonché il finanziamento, il contenuto e il formato.

Ciascuna delle parti può recedere dal contratto collettivo con un preavviso di sei mesi rispetto alla scadenza del contratto stesso.

#### **(4) Misure di politica di salute e sicurezza sul lavoro delle parti**

Gli obiettivi nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, compresi gli obiettivi di settore, stabiliscono la direzione e affrontano le maggiori sfide nel settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile. Le parti hanno concordato sulla necessità di disporre di risorse sufficienti affinché l'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro e le parti lavorino per raggiungere questi obiettivi.

Le parti concordano su quanto segue in relazione all'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro:

- Gli sforzi, le conoscenze e le competenze dell'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro devono essere rafforzati al fine di ottenere una maggiore salute e sicurezza sul lavoro.
- Concentrarsi sulle condizioni adeguate per una concorrenza leale, compresa la supervisione delle imprese straniere e l'iscrizione al Registro dei fornitori di servizi stranieri (RUT).
- I datori di lavoro, i dipendenti, i fornitori, gli ingegneri di progetto, gli ingegneri di consulenza e gli appaltatori edili hanno tutti delle responsabilità in conformità con la legge sull'ambiente di lavoro. L'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro deve monitorare la conformità di ciascuno degli attori con i loro obblighi ai sensi della normativa sull'ambiente di lavoro.
- L'attenzione dell'Autorità per l'ambiente di lavoro deve essere mantenuta sugli obblighi del datore di lavoro, ma devono essere

intraprese anche iniziative rivolte alle imprese edili, ai consulenti, agli ingegneri di progetto, ai fornitori e ai dipendenti.

- Le iniziative devono essere mantenute per un periodo di tempo prolungato, sia per migliorare l'impatto a lungo termine sia per consolidare la base di conoscenze dell'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro in questo campo.
- Una cooperazione tempestiva tra l'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro e le parti quando sono in fase di sviluppo nuove iniziative per garantire i migliori sforzi possibili nel settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sullo sviluppo delle competenze nell'industria dell'edilizia e dell'ingegneria civile**

Le parti del contratto collettivo concordano sull'importanza di concentrarsi su un maggiore sviluppo delle competenze dei dipendenti del settore.

È necessario aumentare gli sforzi di formazione in tutto il settore in relazione al miglioramento delle competenze generali dei dipendenti, facendo anche in modo che un maggior numero di dipendenti non qualificati si formi per diventare dipendenti qualificati e offrendo ai dipendenti qualificati del settore opportunità di formazione a livello avanzato all'interno del settore.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti nell'ambito della transizione digitale e verde e delle nuove tecnologie è importante per lo sviluppo e la crescita dell'impresa e per le possibilità dei dipendenti di mantenere e sviluppare le loro opportunità di lavoro.

Alla luce di questo contesto, le parti del contratto collettivo concordano:

1. Di concentrarsi sulla necessità di migliorare le capacità generali di lettura e scrittura dei dipendenti del settore, compresa la conoscenza della lingua danese tra i dipendenti stranieri del settore. Le parti concordano inoltre sulla mancanza di una formazione pubblica efficiente per il gruppo target.

Possono essere richieste sovvenzioni e sussidi dal Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile per la formazione di persone affette da dislessia (OBU), per la formazione

preparatoria degli adulti (FVU) e per la formazione generale degli adulti (AVU).

2. che vi è la necessità di sviluppare le competenze all'interno del settore, in particolare nell'ambito della transizione digitale e verde.

Le parti, pertanto, concordano che il Consiglio di amministrazione del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile

- aumenti la sovvenzione del Fondo per lo sviluppo dell'industria edilizia e dell'ingegneria civile per alcuni corsi riguardanti la transizione verde e digitale, l'automazione e altre tecnologie nella produzione, nonché altri corsi specifici.
- Promuova i corsi di cui sopra sul sito web di Pension-Danmark.
- Implementi tasse d'iscrizione sovvenzionate per corsi selezionati e/o per la formazione.

È possibile richiedere un numero maggiore di borse di studio/sovvenzioni e quote di partecipazione per le attività avviate nel periodo dal 1° agosto 2023 e per la durata del contratto collettivo, a meno che le parti non concordino un periodo più lungo e a condizione che siano disponibili fondi stanziati dal Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile. A questo scopo sono stati stanziati 8 milioni di DKK per la durata del contratto collettivo.

Per aumentare i livelli di competenza nel settore, è inoltre possibile richiedere sovvenzioni e sussidi dal Fondo per lo sviluppo dell'industria dell'edilizia e dell'ingegneria civile per il programma dell'accademia in tecnologia delle costruzioni, il programma dell'accademia in coordinamento delle costruzioni e il programma dell'accademia in tecnologia dell'energia.

3. Le parti concordano di raccomandare alle imprese e ai dipendenti di utilizzare il sito web di formazione continua di Pension-Danmark per pianificare lo sviluppo delle competenze.  
È necessario impegnarsi per la commercializzazione del sito web di PensionDanmark sulla formazione continua per aumentare la consapevolezza e l'adozione della formazione continua. Questo lavoro deve essere formalizzato con il Consiglio della fondazione

prima della fine del 2023, si deve richiamare l'attenzione sul fatto che i contratti collettivi hanno assicurato i regimi di sostegno e che le parti del contratto collettivo devono essere identificate come divulgatori delle campagne di marketing.

4. Le parti concordano di continuare il lavoro con il team di aggiornamento delle competenze del settore edile, concentrandosi sul rafforzamento dell'aggiornamento delle competenze all'interno del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile, con particolare attenzione alla digitalizzazione, alla sostenibilità e alla transizione verde.

I finanziamenti necessari per sostenere le attività sono disponibili presso il Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sul lavoro notturno e sui controlli di natura sanitaria**

Le parti concordano quanto segue:

### **Disposizioni generiche**

1. In relazione all'attuazione della direttiva UE sull'orario di lavoro, le parti sotto indicate hanno concordato quanto segue sul lavoro notturno:  
Un lavoratore notturno è un dipendente che di solito svolge almeno tre ore del proprio orario di lavoro giornaliero nel periodo notturno o si prevede che svolga una parte concordata del proprio orario di lavoro annuale nel periodo notturno.  
Le imprese devono garantire che ai lavoratori notturni sia offerta una sorveglianza sanitaria gratuita prima di iniziare il lavoro e a intervalli regolari.  
Inoltre, le imprese devono garantire che i lavoratori notturni che soffrono di problemi di salute causati in modo dimostrabile dal lavoro notturno siano trasferiti, ogni volta che sia possibile, a un lavoro diurno adatto a loro.

### **Misure preventive per il lavoro notturno**

2. Le parti concordano di seguire le seguenti raccomandazioni del Centro nazionale di ricerca per l'ambiente di lavoro (NFA) sul lavoro notturno a partire dal 1° marzo 2024:
- Un massimo di tre turni notturni consecutivi
  - Un massimo di 9 ore alla volta
  - Almeno 11 ore tra due turni
  - Le donne in stato di gravidanza devono generalmente lavorare al massimo per un turno notturno alla settimana per ridurre al minimo il rischio di aborto spontaneo e altre complicazioni della gravidanza (si veda il protocollo sul lavoro notturno delle donne in stato di gravidanza).

Le imprese con lavoratori notturni devono quindi attuare le seguenti misure:

Le parti locali, magari in collaborazione con l'organizzazione per la salute e la sicurezza sul lavoro, devono discutere se l'impresa rispetta le raccomandazioni dell'ANF nelle aree dell'impresa in cui viene svolto il lavoro notturno.

Il discorso deve essere:

- a) attuato all'inizio dei turni di lavoro notturno e successivamente su base annuale
- b) documentato dalla compilazione di un modulo elaborato dalle parti, che include una revisione delle raccomandazioni

Tuttavia, se le parti locali, magari in collaborazione con l'organizzazione per la salute e la sicurezza sul lavoro, valutano che le raccomandazioni dell'ANF sono seguite, si applicano le disposizioni generali, cfr. sezione 1 del protocollo.

Se le parti locali, magari in collaborazione con l'organizzazione per la salute e la sicurezza sul lavoro, stabiliscono che le raccomandazioni dell'ANF non sono seguite, si attuano le attività specifiche di seguito riportate per i dipendenti con turni di lavoro notturno regolari non conformi alle raccomandazioni dell'ANF:

- a) L'impresa deve effettuare controlli annuali di natura sanitaria ai lavoratori notturni.
  - i. I lavoratori notturni devono completare il controllo di sorveglianza sanitaria ogni due anni.
  - ii. Per i lavoratori notturni di età pari o superiore a 50 anni, viene effettuato un controllo di natura sanitaria esteso.

- b) Esecuzione di una WPA speciale annuale incentrata sul lavoro notturno
  - i. Identificazione e mappatura dei rischi del lavoro notturno
  - ii. Valutazione dei rischi del lavoro notturno
  - iii. Definizione delle priorità e sviluppo del piano d'azione
  - iv. Follow-up del piano d'azione

L'accordo non modifica le disposizioni sul lavoro notturno del contratto collettivo, compreso il pagamento del lavoro notturno.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sul lavoro notturno delle lavoratrici in stato di gravidanza**

Le parti concordano di seguire la raccomandazione dell'NFA a partire dal 1° marzo 2024, in base alla quale le dipendenti in gravidanza lavorano al massimo in un turno notturno alla settimana per ridurre il rischio di aborto spontaneo e altre complicazioni della gravidanza.

Quanto segue presuppone che l'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro incorpori le raccomandazioni del Centro nazionale di ricerca danese per l'ambiente di lavoro (NFA) sul lavoro notturno delle lavoratrici gestanti, ad esempio nell'articolo 8 dell'ordinanza governativa sull'esecuzione del lavoro, cfr. allegato 2.

Inoltre, le parti concordano che il lavoro notturno che supera un turno di notte a settimana è soggetto all'articolo 6, paragrafo 2, n. 2 del "Danish Maternity Leave Act" (legge danese sul congedo di maternità) e che pertanto si avrà diritto a un rimborso.

Se queste ipotesi non sono soddisfatte, le parti riprenderanno le trattative.

Quando l'impresa è stata informata o è stata messa a conoscenza in altro modo del fatto che una dipendente è in stato di gravidanza, l'impresa deve, il più rapidamente possibile e non oltre due settimane dopo e alla fine di una settimana, riprogrammare l'orario di lavoro della dipendente o trasferirla ad altre mansioni in modo che la dipendente in questione non faccia più di un turno di notte a settimana.

Se il datore di lavoro non è in grado di riprogrammare l'orario di lavoro in modo che il dipendente interessato non svolga più di un turno notturno a settimana o di trasferirlo ad altre mansioni lavorative, il dipendente ha diritto ad assentarsi dal lavoro per i turni notturni che superano un turno notturno a settimana.

L'assenza sarà retribuita come un congedo di gravidanza, in conformità alle disposizioni del contratto collettivo sul congedo di maternità.

Questa disposizione di pagamento si applica indipendentemente dall'anzianità di servizio del dipendente e dal numero di settimane di assenza dal lavoro per altri turni notturni superiori a un turno notturno a settimana.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sulle disposizioni relative al lavoro notturno supplementare**

Le parti concordano le seguenti disposizioni aggiuntive sul lavoro notturno:

### **1. Nuove nozioni in materia di organizzazione del lavoro notturno**

La DIO I e la CO-Industri (l'Organizzazione centrale dei dipendenti dell'industria danese) intendono avviare una ricerca su come programmare nel modo più opportuno gli orari di lavoro nel settore, tenendo conto delle raccomandazioni dell'ANF, prima della fine del 2023. La DIO III e la Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) hanno accettato di seguire e potenzialmente sostenere questo sforzo di ricerca.

### **2. Raccomandazione per un maggiore screening dei lavoratori notturni**

La DIO III e la Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) sostengono la richiesta della DIO I e della CO-Industri (l'Organizzazione Centrale dei Lavoratori dell'Industria in Danimarca) al governo di garantire ai lavoratori notturni uno screening adeguato e necessario per i tumori legati al lavoro notturno.

### **3. Commissione di lavoro**

Le parti concordano di istituire una commissione che, durante la vigenza del contratto collettivo, dovrà:

- Indagare la possibilità di mappare l'ambito del lavoro notturno e la misura in cui le imprese con lavoro notturno offrono sorveglianza sanitaria.

- Seguire e discutere le iniziative sul lavoro notturno lanciate da DIO I e CO-Industri:
  - Dati dell'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro sugli infortuni sul lavoro notturno.
  - Modello di documentazione da utilizzare nel dialogo tra le parti locali per verificare se le raccomandazioni dell'ANF vengono seguite.
  - Requisiti minimi per una specifica WPA incentrata sul lavoro notturno che non soddisfa le raccomandazioni dell'NFA.
  - Necessità di offerte formative rivolte ai lavoratori, ai rappresentanti sindacali, ai rappresentanti per la salute e la sicurezza e ai rappresentanti dell'impresa nelle imprese con lavoro notturno, incentrate ad esempio sulla pianificazione dell'orario di lavoro, sulle ore di riposo, sulla salute e sui rischi per la salute.
  - Aggiornamento degli opuscoli sul lavoro notturno e sulla sorveglianza sanitaria relativa al lavoro notturno.
  - Requisiti minimi per indagini/questionari ecc. per la sorveglianza sanitaria speciale dei lavoratori notturni che hanno raggiunto l'età di 50 anni e che svolgono un lavoro notturno non conforme alle raccomandazioni dell'ANF.
- Discutere la necessità di attività congiunte, tra cui una campagna informativa e linee guida sulla pianificazione del lavoro notturno e sulla garanzia dello sviluppo e dell'esecuzione di tali attività, possibilmente sotto l'egida del BFA Bygge og Anlæg (BFA Building and Construction).

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sugli apprendisti a cottimo**

Le parti concordano che le discussioni sulle disposizioni relative alla partecipazione degli apprendisti a cottimo ai sensi dell'articolo 41 e del capitolo 20, articolo 5, inizieranno durante il periodo di validità del contratto collettivo.

Le parti concordano di utilizzare le commissioni stipulate negli articoli 51 e 99 del contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile come quadro di riferimento per la discussione.

Salvo accordi diversi, le proposte di modifica saranno presentate in vista dell'attuazione nel prossimo rinnovo del contratto collettivo.

I lavori iniziano a settembre 2023 e si concluderanno presumibilmente a settembre 2024.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sul lavoro fuori sede/lavoro su chiamata e servizio di reperibilità/alberghiero e ristorazione**

Le parti concordano di avviare discussioni durante il periodo di validità del contratto collettivo in merito a un'eventuale fusione delle disposizioni degli articoli 14, 15, 33 e 34 del contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

Salvo accordi diversi, le proposte di modifica saranno presentate in vista dell'attuazione nel prossimo rinnovo del contratto collettivo.

I lavori iniziano a settembre 2023 e si concluderanno presumibilmente a settembre 2024.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sul lavoro in comitati**

Le parti dell'accordo concordano di istituire una commissione di alto livello tra le parti per chiarire quanto segue:

- Qual è la struttura salariale nel settore dell'edilizia in termini di rapporto tra manodopera danese e straniera? Considerare se i contratti collettivi hanno un impatto differenziato tra le diverse origini nazionali. Nell'ambito di questo sforzo, le parti possono concordare di avviare studi per comprendere meglio le differenze salariali tra la manodopera danese e quella straniera nel settore dell'edilizia.
- Come viene determinata la retribuzione nel settore edile. In questo contesto, le parti esamineranno se la determinazione dei salari è sufficientemente descritta nei nostri contratti collettivi o se è necessario descrivere la determinazione dei salari in modo più dettagliato.
- Le parti convergono di verificare se la direttiva sul distacco dei lavoratori riveduta ha implicazioni per le disposizioni del contratto collettivo sulla manodopera distaccata. A tal fine, possono essere richieste conoscenze specialistiche pertinenti.

Le parti convergono che, se necessario, potranno essere stanziati fondi per finanziare quanto sopra.

I lavori della commissione inizieranno immediatamente dopo il rinnovo del contratto collettivo e termineranno durante il periodo di validità dello stesso.

Copenaghen, 17 marzo 2020

## **Protocollo sul regolamento n. 2016/679 sulla protezione dei dati**

Le parti concordano che le disposizioni dei contratti collettivi e la relativa gestione dei casi saranno interpretate e trattate in conformità al Regolamento sulla protezione dei dati (UE 2016/679) applicabile in Danimarca dal 25 maggio 2018.

Le parti concordano inoltre sul fatto che l'attuazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) dovrebbe garantire il mantenimento delle pratiche attuali in materia di trattamento, compresa la raccolta, l'archiviazione e il trasferimento di dati personali nell'ambito degli obblighi in materia di occupazione e diritto del lavoro, comprese le disposizioni dei contratti collettivi sulla presentazione di informazioni di base pertinenti.

Le parti hanno concluso un accordo sull'anonimizzazione in relazione alla presentazione di informazioni di base pertinenti, che è stampato nel protocollo dei contratti collettivi.

Copenaghen, 17 marzo 2020

Appendice al protocollo sopra menzionato

Protocollo sull'anonimizzazione delle informazioni relative alle condizioni salariali e lavorative dei dipendenti stranieri

Il protocollo del 2012.06.21 stabilisce che:

### ***Ambito della documentazione da fornire/presentare***

*Si concorda che l'intenzione comune delle parti è quella di fornire informazioni sulle questioni in occasione della riunione organizzativa.*

*La posizione dell'Associazione danese per l'Edilizia è che è responsabilità del datore di lavoro garantire che tutte le informazioni di base pertinenti siano presentate alla riunione organizzativa.*

*Infine, si concorda che la divulgazione delle informazioni dovrà essere conforme alle disposizioni del contratto collettivo e alle considerazioni sull'anonimizzazione concordate.*

La considerazione dell'anonimizzazione implica specificamente che i dati personali nella documentazione pertinente siano resi anonimi per i seguenti dettagli:

- Nome e le prime 2 lettere del cognome. In caso di duplicati, devono essere fornite lettere aggiuntive.
- Data di nascita: Giorno, mese e anno.
- Numero di registrazione e ultime 4 cifre del numero di conto. In caso di duplicazione, devono essere forniti numeri aggiuntivi.

Nella misura in cui le parti convengono che le informazioni sulla residenza sono rilevanti, viene fornito anche l'indirizzo della residenza in Danimarca, ad esempio per il calcolo dell'indennità chilometrica.

Le riserve di opt-out (possibilità di opporsi) sono previste per casi specifici in cui possono essere richiesti dati personali aggiuntivi per soddisfare gli obiettivi dell'accordo.

Copenaghen, 1 ottobre 2018

l'Associazione Danese per l'Edilizia 3F

Firma. Anja Bülow Jensen

firma. Palle Bisgaard

## **Protocollo sulla rendicontazione digitale**

1. Previo accordo locale, le segnalazioni possono essere effettuate in formato digitale. Tuttavia, l'impresa può utilizzare il reporting digitale con un preavviso di tre mesi, salvo accordi diversi. Dopo la scadenza del preavviso, i dipendenti che non possono utilizzare le soluzioni digitali potranno comunque effettuare la rendicontazione secondo le modalità precedenti.
2. La rendicontazione digitale segue le linee guida generali per la rendicontazione dei fogli di presenza in conformità con le disposizioni del contratto collettivo.
3. La rendicontazione digitale deve consentire di riportare tutte le componenti salariali, le indennità e i rimborsi, compresi straordinari, bonus e dati sul tipo di lavoro in campi di testo libero e caselle di spunta.
4. L'impresa fornisce ai dipendenti l'apparecchiatura necessaria per la rendicontazione digitale. Il singolo dipendente non ha diritto ad attrezzature personali.
5. Nel caso in cui si utilizzi la rendicontazione digitale, il dipendente deve ottenere una ricevuta che documenti la rendicontazione effettuata. La ricevuta viene inviata a e-Boks o all'ultimo indirizzo e-mail fornito dal dipendente.
6. La ricevuta viene inviata in anticipo. È previsto uno spazio per i reclami sulla segnalazione digitale del dipendente, ma non più tardi di due giorni prima del pagamento delle retribuzioni.
7. Se l'impresa contesta la segnalazione fatta, una comunicazione in tal senso deve essere fatta al dipendente entro i termini previsti dal contratto collettivo, ma non oltre il giorno del pagamento dei salari.

8. I dipendenti possono anche richiedere all'impresa una ricevuta, oltre a qualsiasi reclamo, sotto forma di stampa fisica, fotocopia o simili.
9. Quando l'impresa ha approvato i rapporti in via definitiva, il dipendente non potrà più apportare modifiche ai rapporti approvati.
10. I disaccordi sui rapporti digitali possono essere esaminati in conformità con la procedura per la risoluzione delle controversie industriali.

Il protocollo di cui sopra entra in vigore il 1° gennaio 2024.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sulle commissioni per lo scambio digitale di documenti relativi al lavoro a cottimo**

Le parti concordano di istituire una commissione per valutare l'implementazione nei contratti collettivi dello scambio digitale di documenti in relazione al cottimo, compresi gli accordi di portata, gli accordi di lavoro a cottimo, i pagamenti specifici per il lavoro a cottimo, i conti di prelievo, i conti relativi al lavoro a cottimo, la contabilità relativa al lavoro a cottimo e alle diarie.

Se la commissione raggiunge un accordo su nuovi testi per il contratto collettivo durante il periodo di validità del contratto collettivo, questi saranno implementati nei contratti collettivi in occasione del rinnovo dei contratti collettivi, a condizione, tuttavia, che siano adottati con riserva di approvazione da parte delle assemblee competenti delle parti.

La commissione dovrà completare il suo lavoro entro settembre 2024.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sul lavoro di commissione riguardante le linee guida per un'efficace cooperazione locale tra l'impresa e il rappre- sentante sindacale**

La cooperazione locale tra l'impresa e il rappresentante sindacale è essenziale per le operazioni dell'impresa e per l'influenza dei lavoratori sulle loro condizioni di lavoro. Pertanto, le parti hanno un interesse reciproco a garantire che la cooperazione tra le parti locali funzioni nel modo più efficace e costruttivo possibile.

Alla luce di ciò, le parti concordano che durante il periodo di validità del contratto collettivo, sarà costituita una commissione per fornire esempi di cooperazione locale efficace e potenzialmente sviluppare linee guida che possano servire da ispirazione per le imprese e i rappresentanti sindacali.

Le parti concordano inoltre che il lavoro della commissione riguarderà anche il passaggio di consegne da un nuovo rappresentante sindacale a quello uscente e le modalità di sostegno di tale passaggio. Al contempo, la commissione dovrà discutere di eventuali ostacoli locali e strutturali all'assunzione di un rappresentante sindacale nei contratti collettivi delle parti.

Nell'ambito dei lavori della commissione, può essere condotta un'indagine per fornire una base di evidenza per le discussioni del comitato.

Le parti concordano i dettagli del finanziamento.

Le parti concordano che i lavori della commissione dovrebbero iniziare nel terzo trimestre del 2023 e concludersi entro la fine del terzo trimestre del 2024.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sull'attuazione di alcune direttive dell'UE nei contratti collettivi**

Le parti del contratto collettivo concordano di istituire un gruppo di lavoro congiunto per raggiungere un accordo su un modello di contratto collettivo che incorpori le seguenti direttive UE.

- Direttiva 99/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (direttiva sul lavoro a tempo determinato).
- Direttiva CE n. 97/81 del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (direttiva sul lavoro a tempo parziale).
- Direttiva CE n. 93/104 del 23 novembre 1993 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (direttiva sull'orario di lavoro).

Il completamento dei lavori è previsto per la fine del 2024 e l'attuazione dovrebbe essere completata in concomitanza con la prossima contrattazione collettiva.

Le parti convengono che, fino a quando non concorderanno un accordo collettivo completo che incorpori le tre direttive UE di cui sopra, la base giuridica per le controversie sarà costituita dai seguenti accordi DA-LO:

- Accordo tra la Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA) e la Confederazione danese dei sindacati (LO) sull'attuazione della direttiva sull'organizzazione dell'orario di lavoro del 7 gennaio 2000,
- Accordo DA-LO sull'attuazione della direttiva sul lavoro a tempo determinato del 7 agosto 2002,
- Accordo tra la Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA) e la Confederazione danese dei sindacati (LO) sull'attuazione della direttiva sull'organizzazione dell'orario di lavoro del 9 gennaio 2001,

Fino a quando non saranno applicati i contratti collettivi delle parti, le parti possono sollevare le richieste di risarcimento in base ai tre accordi sopra citati come di consueto.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sui corsi 2x2**

Le parti convengono che una buona cooperazione tra la direzione e i dipendenti di un'impresa sia un fattore importante per sviluppare la produttività e la competitività dell'impresa stessa, nonché la soddisfazione dei dipendenti e le possibilità di sviluppo.

Le parti concordano dunque sull'omissione delle seguenti disposizioni:

Contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, articolo 72, paragrafo 7.

Articolo 63, paragrafo 7, del Contratto per l'edilizia.

Articolo 57, paragrafo 7, del contratto collettivo per la manodopera dei muratori e degli addetti ai lavori in muratura.

Articolo 44, paragrafo 8, del contratto collettivo di settore

Articolo 56, paragrafo 11, del contratto collettivo per la pavimentazione.

A titolo compensativo per quanto sopra, l'articolo 72, paragrafo 7, del contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile viene omesso e all'articolo 74 viene inserita la seguente nuova disposizione (i paragrafi successivi vengono spostati):

### **"Articolo 74 Formazione continua per i rappresentanti sindacali e i rappresentanti per la salute e la sicurezza**

Ai nuovi rappresentanti sindacali e ai rappresentanti per la salute e la sicurezza verrà offerto un corso di formazione della durata di 2x2 giorni.

I rappresentanti sindacali hanno diritto di partecipare a questi corsi entro i primi 18 mesi dall'elezione. In accordo con l'impresa, il rappresentante per la salute e la sicurezza sul lavoro può avere l'opportunità di farlo.

Il sindacato provvede al pagamento del rappresentante sindacale e del rappresentante salute e sicurezza. L'accesso alla partecipazione ai corsi sindacali in materia di salute e sicurezza sul lavoro non pregiudica i diritti o gli obblighi in materia di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dalla legislazione".

Le parti concordano inoltre che 3F è responsabile del rimborso per la perdita di salario e delle spese di viaggio del rappresentante sindacale e del rappresentante per la salute e la sicurezza sul lavoro e che 3F coprirà questi costi, nonché i costi del formatore e del centro conferenze e le sovvenzioni per la gestione dei pagamenti ai membri.

3F e l'Associazione Danese per l'Edilizia concordano le linee guida per il rimborso dei fondi all'associazione e per il pagamento di un importo a copertura dei costi operativi associati all'amministrazione del sistema.

Le parti ristampano questo protocollo come appendice al contratto collettivo.

Copenaghen, 17 marzo 2020

## **Protocollo sull'aggiornamento delle competenze dei dipendenti non qualificati**

Le parti del contratto collettivo concordano che i dipendenti non qualificati del settore saranno incoraggiati a seguire una formazione a livello qualificato attraverso il programma di formazione professionale per adulti con due anni di esperienza lavorativa pertinente (euv1) o a seguire un corso di formazione industriale nell'ambito del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

Nell'ambito del prossimo contratto collettivo, sarà istituito un progetto pilota per consentire l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori non qualificati e in cui le imprese potranno richiedere sovvenzioni dal Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

L'impresa può richiedere una sovvenzione per i dipendenti che hanno un'anzianità di servizio di tre mesi all'inizio della formazione, senza includere il tempo trascorso come apprendista. La sovvenzione è subordinata alla stipula di un contratto di formazione scritto tra l'impresa e il dipendente.

La sovvenzione viene erogata sotto forma di importo forfettario stabilito dal Consiglio del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile. La sovvenzione viene erogata a seguito di una richiesta da parte dell'impresa, che deve includere l'accordo di formazione nella domanda per ricevere una sovvenzione per il corso di formazione. Il pagamento viene effettuato al completamento del programma. Se il corso di formazione non viene completato dopo la scadenza del periodo di prova, l'impresa riceve una sovvenzione proporzionale alla durata effettiva della partecipazione al corso.

Il sostegno per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori non qualificati sostituisce il sostegno per le ferie per la formazione nel capitolo 14, in modo che i dipendenti non possano usufruire della formazione negli anni solari in cui viene effettuato l'aggiornamento delle competenze.

Durante la formazione, il dipendente sarà retribuito in base alle tariffe specificate nell'articolo 55, paragrafo 8.

Il Fondo per la formazione nei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile fornisce un quadro dettagliato del sostegno disponibile per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori non qualificati per la durata del prossimo contratto collettivo e stabilisce un elenco positivo di iniziative di formazione che possono beneficiare di sovvenzioni.

Durante il periodo di validità del contratto collettivo, il team per il miglioramento delle competenze di Byggeriets Uddannelser (Formazione nel settore dell'edilizia) aumenterà di 1-2 unità, soprattutto per sensibilizzare le imprese e i lavoratori sul miglioramento delle competenze della manodopera non qualificata.

I sussidi per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori non qualificati possono essere applicati per i corsi di formazione che iniziano nel periodo dal 1° giugno 2023 e fino alla scadenza del contratto collettivo e a condizione che vi siano risorse sufficienti nel fondo nell'ambito del sostegno stanziato a tal fine.

Le parti del contratto collettivo concordano di stanziare 20 milioni di DKK durante il periodo di validità del contratto collettivo a questo scopo. I fondi necessari per sostenere le attività sono disponibili presso il Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo di una commissione per la formazione continua**

Le parti del contratto collettivo concordano di istituire un comitato di lavoro nel corso della prossima legislatura che discuterà di come la formulazione dei contratti collettivi in materia di formazione possa essere sempre più utilizzata per incoraggiare l'aumento della formazione e della formazione complementare e continua e, allo stesso tempo, garantire chiarezza in termini di opzioni di formazione complementare e continua e di sovvenzioni del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

I lavori dovranno concludersi entro il 1° marzo 2024.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sulla formazione dei salari nei contratti collettivi stipu- lati dalle parti**

### **Accordo organizzativo sulle trattative salariali a livello locale**

Le parti convengono che la formazione dei salari nell'ambito dei contratti collettivi delle parti avviene a livello locale e che le parti locali e le parti del contratto collettivo hanno un interesse reciproco a sostenere il sistema di pagamento minimo.

Quando le parti locali preferiscono che i salari siano negoziati collettivamente, le parti del contratto collettivo concordano che questo è un modello naturale che i contratti collettivi delle parti possono accettare. Le parti del contratto collettivo ritengono opportuno stipulare un accordo in tal senso.

Le parti locali sono tenute a impegnarsi in una vera e propria negoziazione durante le trattative salariali locali, in cui non vengono avanzate richieste o rivendicazioni in merito alla forma, alla portata e al contenuto delle trattative o all'esito delle stesse.

Il contratto collettivo DI III e la Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) possono chiedere all'impresa di fornire a un rappresentante eletto un resoconto della produttività, della competitività, della situazione finanziaria e delle prospettive future dell'impresa, compresi gli ordini arretrati, la situazione del mercato e le condizioni di produzione.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sulle ferie supplementari per le imprese distaccanti**

Nel corso di un riunione odierno tra le parti seguenti, sono state discusse le disposizioni del contratto collettivo per le ferie dei dipendenti distaccati.

Le parti concordano quanto segue:

### **Scopo**

L'obiettivo dell'accordo è evitare il doppio pagamento delle ferie e garantire che i dipendenti distaccati siano pagati allo stesso livello degli altri dipendenti coperti dal contratto collettivo. Pertanto, le imprese distaccate non possono trovarsi in una posizione meno favorevole o più favorevole rispetto alle analoghe imprese danesi.

Le disposizioni dell'articolo dei contratti collettivi (articolo 67 del contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile) su "Disposizioni in materia di ferie e giorni festivi per i dipendenti distaccati" sono modificate come segue:

### **Nuovo paragrafo 1:**

Le disposizioni degli articoli da 56 a 65 non si applicano ai dipendenti distaccati, cioè ai dipendenti che normalmente svolgono il loro lavoro fuori dalla Danimarca e che lavorano temporaneamente in Danimarca; si veda la legge n. 849 del 21 luglio 2006 sul distacco dei lavoratori.

### **Nuovo paragrafo 2:**

#### **Fruizione delle ferie**

Ai sensi della legge danese sul distacco dei dipendenti, le imprese distaccanti devono garantire che i dipendenti distaccati dispongano dell'ammontare di ferie retribuite conforme alla legge sulle ferie. Il dipendente distaccato e l'impresa devono assicurarsi che tutte le ferie aggiuntive siano prese in conformità con le norme del Paese di origine.

#### **Pagamento delle ferie**

Se, in base alle disposizioni in materia di ferie del loro Paese d'origine, i dipendenti distaccati hanno diritto a un numero di giorni di ferie retribuite per anno festivo inferiore a quello previsto dalla legge danese sulle ferie

e sulla retribuzione, l'impresa concederà ferie supplementari proporzionalmente al periodo in cui il lavoratore presta servizio in Danimarca, fino al numero di giorni stabilito dalla legge danese sulle ferie e sulla retribuzione.

In alternativa, si può concordare tra l'impresa e i dipendenti che, nella misura in cui la normativa pertinente lo consenta, l'impresa pagherà al dipendente un rimborso per i giorni di ferie mancanti, oltre alla normale retribuzione. La liquidazione del contributo/integrazione salariale residuo deve inoltre vedere comparire nella busta paga le disposizioni del contratto collettivo in tal senso ed essere versata per ogni periodo di paga.

Dall'articolo 6, paragrafo 1, della legge danese sul distacco dei lavoratori si evince che se la legislazione altrimenti applicabile all'impiego è meno favorevole al lavoratore per quanto riguarda il numero di ferie e il pagamento di tali ferie rispetto agli articoli 7, 23 e 24 del "Danish Holiday with Pay Act" (legge danese sulle ferie con retribuzione), il datore di lavoro è tenuto a garantire che al lavoratore siano concesse ferie retribuite supplementari, in modo che il lavoratore si trovi in una posizione altrettanto favorevole di quella accordata dalle suddette disposizioni. Ciò significa che se le disposizioni in materia di ferie del paese di origine sono meno favorevoli di quelle previste dall'"Holiday Act", i dipendenti possono maturare ferie supplementari e/o indennità di ferie o ferie con retribuzione durante il loro distacco in Danimarca, in conformità alle disposizioni dell'"Holiday Act". In base al "Holiday Act" (Legge sulle ferie), i dipendenti hanno diritto a cinque settimane di ferie con un pagamento pari al 12,5% della retribuzione annuale in indennità per le ferie o con la retribuzione completa durante le ferie più un supplemento pari all'1% della retribuzione annuale. Le ferie aggiuntive e/o l'indennità per ferie non devono essere concesse conformemente alle disposizioni dell'"Holiday Act", ma in modo da risultare adeguate alle disposizioni sulle ferie del Paese di origine.

### **Nuova sub-clausola 3:**

#### **Relativamente nello specifico ai giorni festivi e alle festività mobili**

Se il supplemento è chiaramente indicato nella busta paga del dipendente, si vedano le disposizioni dei contratti collettivi a tal fine, o una dichiarazione analoga, un'impresa di distacco può omettere di istituire un conto di risparmio per i giorni festivi e le festività fluttuanti, ma versare regolarmente il contributo come supplemento di retribuzione, compreso il pagamento delle festività fluttuanti non fruito.

## **Nuova sub-clausola 4:**

### **Imprese tedesche**

Per quanto riguarda le imprese tedesche affiliate all'ULAK, la cassa ferie del settore edile tedesco, nell'ambito del fondo sociale per il settore edile SOKA-Bau, le parti concordano che non si debba verificare se l'indennità di ferie e il pagamento dei giorni festivi corrisposti in Germania corrispondano esattamente alle tariffe danesi. L'accordo tra il Ministero federale del Lavoro e degli Affari sociali in Germania e il Ministero del Lavoro in Danimarca garantisce il riconoscimento reciproco delle disposizioni danesi e tedesche in materia di ferie. Secondo l'accordo sulle ferie danese-tedesco, quanto sopra richiede che sia presentata al sindacato danese una dichiarazione di ZVK-Bau insieme all'elenco complessivo previsto dei dipendenti.

### **Entrata in vigore**

Si concorda che l'accordo entri in vigore il 28 febbraio 2017.

### **Approvazione**

L'accordo è stato concluso previa approvazione delle organizzazioni.

Copenaghen, 20 gennaio 2017

## **Protocollo in materia pensionistica per le imprese distaccanti**

Nel corso di una riunione tenutasi oggi tra le parti in causa sulle questioni pensionistiche dei lavoratori distaccati, è stato concluso il seguente accordo sul pagamento dei contributi pensionistici ai lavoratori distaccati che, ai sensi della direttiva sulle pensioni (n. 1998/49), ricevono contributi pensionistici per un regime pensionistico complementare nel loro Paese d'origine:

### **Scopo**

L'obiettivo dell'accordo è quello di evitare il doppio pagamento dei contributi pensionistici e di garantire che i dipendenti distaccati ricevano il pagamento allo stesso livello degli altri dipendenti coperti dal contratto collettivo. Pertanto, le imprese distaccate non devono trovarsi in una posizione meno favorevole o più favorevole rispetto ad analoghe imprese danesi se versano contributi a un regime pensionistico complementare nel loro Paese d'origine.

### **Obbligo di versare i contributi pensionistici**

Se l'impresa straniera versa i contributi a un regime pensionistico complementare nel Paese d'origine durante il distacco, l'impresa è esonerata dal pagamento dei contributi pensionistici alla PensionDanmark per i dipendenti che sono coperti da un regime pensionistico complementare nel Paese d'origine. I contributi documentati dell'impresa a un regime pensionistico complementare nel paese d'origine possono essere compensati con i contributi che l'impresa deve versare in base al contratto collettivo.

Invece di versare i contributi pensionistici a PensionDanmark, l'impresa versa la differenza, fino all'aliquota pensionistica prevista dal contratto collettivo, a un regime pensionistico complementare per il dipendente nel suo Paese d'origine o versa la differenza come indennità al dipendente. In base alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro, la liquidazione dei contributi/indennità rimanenti deve essere indicata sulla busta paga e deve essere versata per ogni periodo di paga.

I contributi/assegni pensionistici sono calcolati sulla base delle stesse componenti salariali che costituiscono la base per il diritto alla pensione ai sensi del contratto collettivo. Questo vale a prescindere dal fatto che

la componente retributiva in questione sia o meno imponibile nel Paese di origine.

### **Contatti con PensionDanmark**

Si conviene che le parti avvieranno successivamente trattative con PensionDanmark in vista dell'attuazione pratica dell'accordo nel sistema di PensionDanmark.

### **Entrata in vigore**

L'accordo entra in vigore il 28 febbraio 2017.

### **Approvazione**

L'accordo è stato concluso previa approvazione delle organizzazioni.

Copenaghen, 20 gennaio 2017

## **Protocollo sul reclutamento e sul potenziamento delle competenze per progetti di costruzione e ingegneria civile**

L'Associazione danese per l'edilizia e la Federazione unitaria dei lavoratori danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) avvieranno una serie di attività congiunte, che insieme dovranno garantire il reclutamento della manodopera qualificata necessaria per i numerosi progetti di edilizia e ingegneria civile.

L'attenzione deve essere rivolta ad attirare un maggior numero di giovani nel settore attraverso programmi di formazione professionale e a migliorare le qualifiche dei disoccupati per operano nel settore.

### **Reclutamento**

L'Associazione danese per l'edilizia e 3F continueranno il lavoro per tutta la durata del precedente contratto collettivo in termini di fornitura di un maggior numero di posti di formazione e di apprendisti nel settore dell'edilizia.

Inoltre, le parti lavoreranno attivamente per riqualificare e migliorare le qualifiche dei disoccupati per lavorare nell'industria dell'edilizia e dell'ingegneria civile. Ciò può essere messo in atto utilizzando programmi esistenti come

- il programma di apprendistato per adulti, che si è rivelato un eccellente canale di reclutamento tra gli adulti disoccupati e occupati
- la rotazione dei posti di lavoro, in cui gli occupati iniziano a seguire programmi di formazione e i disoccupati hanno l'opportunità di migliorare le proprie qualifiche e di acquisire esperienza lavorativa.
- l'uso di pacchetti di formazione preparati dalle parti, preferibilmente integrati dall'apprendimento sul luogo di lavoro.

L'Associazione danese per l'edilizia e 3F lavoreranno per creare una task force nelle regioni, composta da rappresentanti di 3F, dell'Associazione danese per l'edilizia, della regione di assunzione, dei centri per l'impiego e degli istituti di formazione, che contribuirà al coordinamento delle attività.

Le parti convengono che le spese per i progetti e le attività congiunte siano pagate attraverso il Fondo per lo sviluppo dell'industria edilizia e delle costruzioni (Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond).

Copenaghen, 2 marzo 2014

## **Protocollo sulle informazioni sull'utilizzo di subappaltatori**

Su richiesta del rappresentante sindacale o della Federazione, l'impresa deve fornire informazioni sui subappaltatori che attualmente svolgono mansioni per l'impresa nell'ambito industriale del contratto collettivo. Le informazioni devono includere il nome dell'impresa, il suo numero di CVR e l'indirizzo che il subappaltatore ha fornito all'impresa. Nessuna delle informazioni fornite sul subappaltatore può essere divulgata o essere oggetto di qualsiasi tipo di pubblicazione.

L'accordo è incorporato come protocollo nel contratto collettivo.

Ciascuna delle parti può recedere dal contratto con un preavviso di sei mesi rispetto alla scadenza del contratto collettivo.

Copenaghen, 7 marzo 2017

## **Protocollo sulla transizione verde nel settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile e nell'industria dei materiali edili**

Le imprese del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile e l'industria dei materiali da costruzione svolgono un ruolo fondamentale nella transizione verde. Durante il periodo di validità del contratto collettivo, le imprese e i loro dipendenti devono fornire soluzioni che supportino e consentano la transizione verde nelle seguenti aree generali:

- Edilizia sostenibile
- Edilizia ad alta efficienza energetica
- Economia circolare con riutilizzo e riciclaggio
- Protezione del clima e delle coste

Non da ultimo, il lavoro dei partenariati per il clima istituiti dal governo imporrà nuove esigenze in termini di competenze, produzione e processi lavorativi, e la strategia per l'edilizia sostenibile, così come una strategia analoga per l'economia circolare, imporrà nuove esigenze ai processi e ai prodotti del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile e all'industria dei materiali edili.

Pertanto, le parti hanno concordato di collaborare alla mappatura della necessità di nuove competenze e nuovi incentivi a sostegno degli sforzi di transizione verde del settore.

Le proposte del Partenariato per il Clima per il processo di costruzione e ingegneria civile individuano specificamente i seguenti suggerimenti:

- Edilizia a secco e materiali secchi che ridurranno la necessità di essiccazione.
- Macchine, utensili e riscaldamento elettrici che riducono il consumo di gasolio.
- Riduzione degli sprechi di materiali, riducendo così la quantità di rifiuti.
- Una migliore pianificazione, logistica e coinvolgimento dei dipendenti, che riduce la necessità di trasportare persone e materiali e può abbreviare i tempi di costruzione.

Pertanto, queste proposte saranno al centro della cooperazione tra direzione e dipendenti per garantire una transizione verde nel processo di costruzione. Gli incentivi finanziari potrebbero sostenere questa collaborazione tra imprese e dipendenti per raggiungere obiettivi concreti.

Le parti sosterranno questa cooperazione nelle imprese.

Le parti concordano inoltre di collaborare alle attività di un futuro cluster aziendale per l'edilizia e le costruzioni, che dovrebbe essere istituito il 1° gennaio 2021 sulla base di un finanziamento di base da parte del Ministero dell'Industria, degli Affari economici e finanziari e del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca. Come una delle sue aree d'intervento principali, il cluster aziendale per l'edilizia e le costruzioni lavorerà con progetti e attività di sviluppo nell'ambito dell'edilizia sostenibile e della transizione verde.

Le parti concordano inoltre di collaborare su base continuativa all'innovazione e allo sviluppo di soluzioni che pongano l'industria delle costruzioni e dell'ingegneria civile e l'industria dei materiali da costruzione al centro dell'attenzione come fornitore di soluzioni a sostegno dell'agenda green. Questo per rafforzare l'ambizione danese di transizione verde e rendere la transizione verde una posizione di forza danese sia a livello nazionale che internazionale.

L'accordo è inserito come protocollo nei contratti collettivi.

Copenaghen, 17 marzo 2020

## **Protocollo sulla formazione in relazione al licenziamento**

Le parti dei contratti collettivi concordano sull'opportunità di rafforzare le opportunità di formazione continua per i dipendenti licenziati. L'obiettivo della formazione continua è quello di facilitare l'accesso a un nuovo lavoro. Le parti desiderano ampliare le possibilità di partecipazione ai corsi una volta che il dipendente è stato licenziato. L'intenzione è che la partecipazione ai corsi avvenga il prima possibile dopo la cessazione, ma poiché possono verificarsi situazioni in cui la formazione non possono avvenire durante il periodo di preavviso, le parti desiderano creare migliori opportunità di formazione dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Alla luce di ciò, le parti concordano di istituire una commissione per studiare la possibilità che, in relazione al licenziamento dei dipendenti, e con il sostegno del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, le imprese possano consentire ai dipendenti dimissionari di completare la formazione anche dopo la scadenza del periodo di preavviso.

Le parti invitano il governo e il parlamento danese a istituire un quadro che consenta di fornire il sostegno di un fondo per la formazione per lo sviluppo ai dipendenti licenziati dopo la conclusione del periodo di preavviso, fornendo un sostegno simile a quello fornito al personale dipendente che intraprende attività di formazione.

Le parti incoraggiano inoltre il Consiglio di amministrazione del Fondo per lo sviluppo dell'industria edile e dell'ingegneria civile a creare la possibilità per il fondo di sostenere un tale programma.

Pertanto, l'accordo è subordinato al fatto che il Fondo per lo sviluppo del settore dell'edilizia sia in grado di erogare direttamente al dipendente.

Se il Parlamento e il Governo danesi soddisfano i desideri delle parti in merito agli adeguamenti normativi, se il Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile è in grado di sostenere tale accordo e se il Fondo può pagare direttamente i dipendenti, entreranno in vigore le seguenti disposizioni:

*I dipendenti licenziati con preavviso a causa di riorganizzazioni, ridimensionamenti, chiusura dell'impresa o altre circostanze legate all'impresa hanno la possibilità di frequentare un corso dopo le dimissioni dal lavoro se sono soddisfatte le seguenti condizioni:*

- a) *Dopo sei mesi di anzianità di servizio nell'impresa, il dipendente precedentemente licenziato, subito dopo le dimissioni, cfr. sotto, ha diritto a due settimane di ferie per la formazione continua con il sostegno del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.*
- b) *Prima della scadenza del periodo di preavviso, deve essere stata richiesta e concessa l'approvazione del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile per sostenere un corso specifico a tempo determinato.  
Se il periodo di preavviso è inferiore a due settimane, l'impegno del Fondo per lo sviluppo del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile deve essere ricevuto dal richiedente entro due settimane dalla scadenza del periodo di preavviso.  
Questo potrebbe comportare uno o più corsi.*
- c) *Il dipendente in questione continua a essere in cerca di lavoro ed è disponibile a lavorare poiché il corso sostenuto dal Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile dà luogo a un'offerta di lavoro, anche dopo l'inizio del corso.*
- d) *I corsi di formazione continua sostenuti dal Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile devono essere completati entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.*
- e) *Il sostegno del Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile per la partecipazione ai corsi dopo le dimissioni ammonta sempre allo stesso importo orario del sostegno massimo per la partecipazione ai corsi da parte dei dipendenti in servizio pagato dal Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.*

Si conviene che i lavori della commissione delle parti si concluderanno al più tardi entro la fine del 2020.

Il Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile può stabilire che il requisito dell'anzianità di servizio di sei mesi sia ridotto a tre mesi.

Qualora la nuova legislazione e la copertura del Fondo di sviluppo del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile entrassero in vigore, le parti concordano di discutere la necessità di modifiche ai contratti collettivi stipulati tra di esse. Si concorda di stipulare un accordo su tali modifiche il più presto possibile e all'entrata in vigore delle disposizioni.

Copenaghen, 17 marzo 2020

## **Protocollo**

### **sulla formazione dei montatori nel settore dei ponteggi orientata al servizio, in collaborazione con HP3**

L'attenzione si concentra sul settore dei ponteggi orientati ai servizi in termini di richieste di sviluppo di ausili tecnici, metodi di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, qualità dei ponteggi, nonché requisiti di sicurezza durante l'esecuzione dei lavori e di sicurezza durante il successivo utilizzo dei ponteggi. L'attenzione e i requisiti non vengono ridotti. La formazione dei montatori nel settore dei ponteggi orientata ai servizi è un aspetto naturale dell'accordo HP3.

Per rispondere a questo obiettivo e a questi requisiti e per garantire il mantenimento e l'ampliamento delle competenze nel settore, le parti hanno concordato:

- il programma di formazione per i ponteggi attualmente disponibile, attualmente il programma di formazione per i ponteggi della durata di 2 anni, deve essere promosso il più possibile.
- Ai nuovi dipendenti deve essere offerto un accordo di formazione dopo tre mesi di assunzione. Alla conclusione del contratto di formazione, l'impresa deve iscrivere il dipendente a un istituto di formazione professionale. I nuovi dipendenti con conoscenze documentate, frequenza di corsi, attestati, formazione o crediti per esperienza pluriennale nel settore possono ottenere un'esenzione dopo averla presentata alla commissione per la formazione.
- L'impresa deve inoltrare il contratto di formazione all'ente che gestisce il programma di formazione in un determinato momento - attualmente, Byggeriets Uddannelser (Formazione del settore edile).
- Il contratto di formazione deve indicare la data di inizio della formazione presso l'istituto di formazione professionale e il numero di matricola del dipendente.

- I primi tre mesi dopo la stipula del contratto di formazione sono considerati un periodo di prova, durante il quale il rapporto di lavoro può essere interrotto da entrambe le parti con un preavviso di una settimana.
- Dopo la scadenza del periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto con un preavviso di un mese da parte dell'impresa e di 14 giorni da parte del dipendente. Il preavviso deve essere presentato alla commissione per la formazione prima di entrare in vigore. Il rimborso per il mancato preavviso viene calcolato in base alla retribuzione percepita durante il periodo di formazione professionale.
- Se un apprendista viene ammonito o licenziato sommariamente (licenziamento immediato), l'impresa deve informare la commissione per la formazione.
- La retribuzione relativa al programma di formazione per ponteggiatori corrisponde al tasso del contratto collettivo applicabile per il pagamento della "retribuzione in caso di malattia".
- L'impresa pagherà in conformità al contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile tra la DI DIO III e la 3F sia la retribuzione a tempo sia quella per il lavoro a cottimo durante il periodo di apprendistato.
- durante l'apprendistato, l'impresa detrae 2,00 DKK all'ora. L'importo è di competenza dell'impresa.
- L'impresa - nel caso del soggiorno scolastico per ponteggiatori - riceve tutte le indennità per perdita di salario in conformità con la legislazione in materia di formazione professionale, nonché tutte le sovvenzioni del Fondo per la formazione del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile.
- Se la sovvenzione del Fondo per la formazione del settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile cessa o viene ridotta, cessa anche la base del presente accordo per la retribuzione dei soggiorni scolastici professionali, nonché il tasso di pagamento minimo applicabile di volta in volta in conformità con il contratto

collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

- I primi tre mesi di lavoro nell'impresa sono considerati un periodo di inserimento per i nuovi dipendenti senza precedenti esperienze nel settore - questo può includere il periodo di apprendistato.
- Il lavoro a cottimo durante il periodo di inserimento (esclusa l'indennità oraria fissa) viene suddiviso tra il ponteggiatore qualificato/esperto e i dipendenti durante il periodo di inserimento in un rapporto di 60/40.
- per i nuovi dipendenti che hanno almeno tre mesi di esperienza pratica e hanno completato almeno due dei corsi/moduli del programma biennale di formazione per ponteggiatori, non è previsto un periodo di inserimento di tre mesi.
- Per le mansioni straordinarie per le quali è necessario utilizzare personale straordinario per un periodo di tempo limitato, può essere concessa una deroga al requisito del programma di formazione. A tal fine è necessario rivolgersi alla commissione per la formazione costituita tra le parti.
- se il dipendente non desidera stipulare un accordo di formazione durante i primi tre mesi di lavoro, ma vuole continuare a lavorare nel settore, è necessario presentare una deroga da sottoporre all'approvazione della commissione per la formazione istituita tra le parti, in alternativa, il rapporto di lavoro viene risolto senza ulteriore preavviso e al più tardi alla fine del terzo mese.
- i dipendenti in formazione come ponteggiatori devono avere la possibilità di conseguire la patente di guida di categoria C.
- Per ulteriori informazioni, consultare il contratto di lavoro per il programma di formazione dei ponteggiatori, valido per tutto il territorio nazionale.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo per la revisione del White Paper HP3 per il tariffario dei ponteggi orientati ai servizi**

Le parti DIO III e 3F concordano che, al momento dell'introduzione di un nuovo tariffario HP3 per i ponteggi orientati al servizio, si procederà a una revisione del White Paper in vigore tra le parti.

Il white paper è stato revisionato e aggiornato per riflettere il nuovo tariffario HP3 per i ponteggi orientati ai servizi.

Il processo di revisione inizierà durante la vigenza del prossimo contratto collettivo OK2023.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo per l'introduzione di un nuovo tariffario HP3 per i lavori di ponteggio orientati ai servizi**

In relazione all'HP3, all'accordo stipulato tra le parti l'11 settembre 2019 e al protocollo n. 38 OK2020, la commissione prezzi per i ponteggi orientati ai servizi del 27 gennaio 2023 tra DI DIO III v/Sezione ponteggi e 3F ha stabilito che:

- Le parti introducono un nuovo tariffario HP3 per i ponteggi orientati ai servizi nelle zone 1 e 2 di Copenaghen e della Selandia del Nord e nei distretti regionali, a integrazione della Confederazione delle Industrie Danesi e della Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) e dell'attuale Contratto Collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile. Tariffario HP3 per i lavori di ponteggio legati ai servizi delle zone 1 e 2 della Selandia del Nord e dei distretti regionali, rispettivamente allegato 1 e 2 al presente protocollo.
- Le parti convengono che l'introduzione del tariffario HP3 per i lavori di ponteggio legati ai servizi nelle zone 1 e 2 di Copenaghen e della Selandia del Nord e nei distretti regionali ha soddisfatto l'iniziativa HP3 di modificare i tariffari esistenti.

- Il tariffario HP3 per i ponteggi legati ai servizi delle zone 1 e 2 di Copenaghen e della Selandia del Nord e dei distretti regionali, all'entrata in vigore, sostituisce i precedenti tariffari per i lavori di ponteggio a servizio delle zone 1 e 2 di Copenaghen e della Selandia del Nord e dei distretti regionali.
- I prezzi e le sezioni, comprese le parti del tariffario HP3 per i ponteggi legati ai servizi nelle zone 1 e 2 di Copenaghen e della Selandia del Nord, che riguardano e sono coperte dal supplemento per le tende, sono validi e in vigore a livello nazionale.
- Il tariffario HP3 per i lavori di ponteggio legati ai servizi nelle zone 1 e 2 di Copenaghen e della Selandia del Nord e nei distretti regionali è stato redatto utilizzando i prezzi del 2022 e deve essere modificato e seguire gli aumenti concordati sui listini prezzi, sui salari e sulle tariffe del lavoro a cottimo applicabili al contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile durante le trattative collettive - OK2023.
- Le modifiche del 2023 entrano in vigore dal 1° maggio 2023. Le modifiche per il 2024 entrano in vigore dal 1° gennaio 2024. Eventuali modifiche successive entrano in vigore a partire dal 1° marzo dell'anno solare di riferimento.
- Verrà pubblicato un nuovo tariffario HP3 per i lavori di ponteggio legati ai servizi nelle zone 1 e 2 di Copenaghen e della Selandia del Nord e un tariffario HP3 per i lavori di ponteggio legati ai servizi nei distretti regionali, che comprenderà gli aumenti concordati tra le parti nel contratto collettivo di lavoro OK2023; pertanto, i tariffari dei salari per il 2023 sono stati "azzerati". Pertanto, gli aumenti concordati per il 2023 sono stati incorporati nel prospetto salariale recentemente ristampato.
- Le parti concordano inoltre che i piani d'azione 1-2-3 rimangono in vigore.
- 

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sul tariffario per il lavoro a cottimo per la pavimenta- zione 2022**

Nel corso delle trattative del 12 settembre 2022 e del 17 gennaio 2023, in un forum composto dai membri della commissione prezzi per i lavori di pavimentazione, cfr. articolo 50, è stato concordato quanto segue in relazione al tariffario relativo al lavoro a cottimo per i lavori di pavimentazione 2022.

Durante la vigenza del prossimo contratto collettivo, le parti continueranno a discutere le seguenti questioni in relazione alla tariffa relativa al lavoro a cottimo:

- Tariffe di lavoro a cottimo per piastrelle in granito
- Tariffe di lavoro a cottimo per pavimentazioni in granito
- Supplementi di zona a Copenaghen e tariffe comuni di lavoro a cottimo a livello nazionale
- Discutere su nuovi materiali e metodi di lavoro
- Discutere l'uso di nuovi materiali rispetto a quelli riciclati.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Protocollo sull'annullamento dei protocolli**

Si conviene che i protocolli tra le organizzazioni sulla revoca dell'inclusione della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro nei programmi di apprendistato non si applicheranno in futuro.

Si conviene inoltre che gli apprendisti che hanno ricevuto la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro durante l'apprendistato e nei primi cinque anni successivi al completamento della formazione saranno eletti come rappresentanti per la salute e la sicurezza sul lavoro e manterranno la possibilità individuale di iscriversi al corso di perfezionamento di 2 giorni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### **Quadro per il contratto collettivo**

Si concorda

- Che il contratto collettivo si applica alla situazione di apprendistato descritta nel "Vocational Training Act" (legge sulla formazione professionale).
- L'accordo si applica ai rapporti di apprendistato nell'ambito delle direzioni didattiche soggette al contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, all'accordo per l'edilizia, al contratto collettivo per il lavoro dei muratori e dei muratori non qualificati, all'accordo per i pavimentisti e al contratto collettivo industriale tra l'Associazione danese per l'edilizia e la Federazione unita dei lavoratori danesi.
- Che i protocolli interessati sono:
  - il Protocollo del 27 gennaio 2000 sulla formazione in materia di ambiente di lavoro (BYG e TIB)
  - Protocollo concordato n. 6 del 28 febbraio 2007 sulla formazione in materia di ambiente di lavoro (DCA e 3F)
  - Protocollo concordato n. 16 del 28 febbraio 2007 sulla formazione in materia di ambiente di lavoro (DCA e 3F)
  - Protocollo n. 16 del 15 marzo 2007 sulla formazione in materia di ambiente di lavoro per gli apprendisti scalpellini (DCA e 3F)

Copenaghen, 4 aprile 2019

## **Protocollo sulla transizione al nuovo “Holiday Act” (nuova legge sulle ferie)**

A seguito dell'adozione del nuovo “Holiday Act” (nuova legge sulle ferie) (legge n. 60 del 30 gennaio 2018), le parti hanno negoziato nuove disposizioni relative alle ferie.

Le parti convengono che le disposizioni modificate del contratto collettivo si applicheranno dal 1° settembre 2020, quando entrerà in vigore il nuovo “Holiday Act” (nuova legge sulle ferie).

Fino al 1° settembre 2020 si applicano le disposizioni del contratto collettivo di OK2017, unitamente all’”Holiday Act” (legge sulle ferie) applicabile.

Le parti concordano che il presente protocollo sarà abrogato in occasione della successiva trattativa del contratto collettivo.

Copenaghen, 17 marzo 2020

## **Protocollo sul rappresentante per la formazione**

In base ad accordi locali tra la direzione e i rappresentanti sindacali, questi ultimi possono nominare un rappresentante comune per la formazione in azienda.

Il rappresentante per la formazione può assistere l'impresa e i dipendenti con la formazione in linea con le disposizioni del contratto collettivo, anche come sparring partner per l'impresa, i dipendenti e il team di aggiornamento delle competenze presso Byggeriets Uddannelser (Formazione del settore edile). Il rappresentante per la formazione può anche assistere l'impresa nella creazione di una panoramica di dove gli apprendisti e gli apprendisti possono ricevere la formazione per soddisfare le esigenze di competenze dell'impresa.

Il rappresentante per la formazione non è coperto dall'articolo 73, paragrafi 14, 16 e 17 del contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## Capitolo 22 Allegati

### Allegato 1 Accordo generale del 31 ottobre 1973

tra

la Confederazione dei Datori di lavoro Danesi e la Confederazione Danese dei Sindacati

si applica al contratto collettivo

#### **Art. 1**

Riconoscendo l'opportunità di risolvere le questioni relative alla retribuzione e alle condizioni di lavoro mediante la conclusione di contratti collettivi, se necessario con la partecipazione delle organizzazioni centrali, le organizzazioni centrali e i loro membri si impegnano a non impedire ai datori di lavoro e ai dipendenti, direttamente o indirettamente, di organizzarsi nel quadro organizzativo delle organizzazioni centrali. Deve pertanto essere considerato un atto anti-organizzazione il fatto che una delle parti del presente accordo generale agisca contro un'altra parte per motivi di appartenenza organizzativa e quindi non per motivi industriali.

#### **Art. 2**

1. Laddove sia stato concluso un contratto collettivo, nessun periodo di interruzione del lavoro (sciopero, picchetto, blocco o boicottaggio) può essere avviato durante il periodo di validità dello stesso nel settore coperto dal contratto, a meno che ciò non sia giustificato dalla procedura standard per la risoluzione di controversie industriali o dal contratto collettivo stesso. Scioperi o blocchi secondari possono essere avviati in conformità con gli accordi e la prassi giuridica.
2. Un'interruzione del lavoro è lecita solo se approvata da almeno tre quarti dei voti espressi da un'assemblea competente secondo le disposizioni dell'organizzazione pertinente e solo se è stato dato il dovuto preavviso in accordo con la disposizione di cui al punto (3). Eccezioni alla disposizione sono le interruzioni del

lavoro nelle situazioni di cui all'articolo 5, paragrafo 2 della procedura standard.

3. Qualsiasi intenzione di presentare proposte di interruzione a tale assemblea deve essere notificata al comitato esecutivo dell'altra organizzazione centrale per posta speciale e raccomandata almeno due settimane prima dell'inizio previsto dell'interruzione proposta. L'altra parte deve essere informata in modo analogo della decisione dell'assemblea almeno una settimana prima dell'interruzione del lavoro. Per quanto riguarda il preavviso di attuazione delle interruzioni del lavoro, i suddetti periodi di preavviso sono ridotti ad almeno sette giorni e tre giorni, rispettivamente.
4. Le organizzazioni centrali, le loro organizzazioni affiliate e le altre organizzazioni che sono parti dell'Accordo generale si impegnano con tutti i mezzi ragionevoli a prevenire le interruzioni del lavoro in disaccordo con il contratto collettivo. Nel caso in cui si verifichi un'interruzione del lavoro, l'organizzazione si adopera ulteriormente per porvi fine.
5. Si considera uno sciopero o una serrata se le officine o i luoghi di lavoro vengono sistematicamente sgomberati o infine chiusi.
6. Nel corso di una controversia industriale tra le parti del presente accordo o tra i loro membri e le organizzazioni o le imprese dei lavoratori o dei datori di lavoro non affiliate, nessuna delle parti del presente accordo darà sostegno alle organizzazioni o alle imprese non affiliate.

Un'organizzazione o un'impresa che aderisce a una delle organizzazioni principali o a un'associazione organizzata non è considerata una parte esterna, a condizione tuttavia che non sia stato stabilito un'interruzione del lavoro prima dell'adesione o che tale interruzione del lavoro non sia stata chiaramente notificata a seguito di trattative infruttuose.

### **Art. 3**

1. Gli accordi stipulati tra le organizzazioni centrali devono essere rispettati e rispettati da tutte le organizzazioni membri e la responsabilità di ciò ricade sull'organizzazione centrale interessata.
2. Le controversie sull'esistenza di un accordo saranno risolte dal Tribunale del lavoro danese, a meno che le parti non decidano di

risolvere la controversia attraverso un arbitrato industriale. Le controversie relative alla copertura di un accordo saranno risolte attraverso l'arbitrato industriale.

#### **Art. 4**

1. I datori di lavoro eserciteranno la prerogativa manageriale in conformità alle disposizioni stabilite nei contratti collettivi e in collaborazione con i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali eletti, come previsto dagli accordi tra la Confederazione danese dei sindacati e la Confederazione danese dei datori di lavoro.
2. La manodopera impiegata in modo specifico e incondizionato per l'esecuzione di lavoro a cottimo non può vedere modificate le proprie condizioni di lavoro, a meno che il datore di lavoro in questione non compensi i dipendenti per le perdite economiche subite. Eventuali disaccordi che dovessero sorgere in relazione a ciò saranno risolti attraverso il consueto sistema di risoluzione delle controversie industriali.
3. Il licenziamento di un lavoratore non deve essere oggetto di azioni arbitrarie e le denunce di presunti licenziamenti ingiustificati possono quindi essere trattate in base alle disposizioni di seguito riportate. Le organizzazioni centrali raccomandano che i casi di presunti licenziamenti ingiustificati siano trattati il più rapidamente possibile dalle parti interessate. Nel caso in cui venga presentata una richiesta di annullamento di un licenziamento, il procedimento deve, per quanto possibile, essere completato prima della scadenza del periodo di preavviso del lavoratore interessato.
  - c. In caso di licenziamento di un lavoratore che sia stato impiegato in un'impresa per almeno nove mesi continuativi, il lavoratore interessato ha il diritto di chiedere per iscritto il motivo del suo licenziamento.
  - d. Se il lavoratore sostiene che il licenziamento è ingiusto e non giustificato dalla situazione del lavoratore e dell'impresa, si può chiedere che il caso venga risolto a livello locale tra i rappresentanti della direzione e dei lavoratori. Le trattative locali devono concludersi entro due settimane dalla comunicazione del licenziamento. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia fornito informazioni chiaramente inesatte sul motivo del licenziamento, di importanza

sostanziale per la questione, il termine di cui sopra deve essere calcolato a partire da quando il lavoratore è venuto o avrebbe dovuto venire a conoscenza delle informazioni corrette. Tuttavia, le trattative locali devono concludersi entro tre mesi dalla notifica del licenziamento.

- e. Nel caso in cui non si raggiunga un accordo e il sindacato di riferimento (o la direzione centrale) chieda che la questione venga approfondita, verranno immediatamente avviate trattative tra le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- f. Se non si raggiunge un accordo, il sindacato interessato (o la direzione centrale) ha il diritto di presentare un reclamo a una Commissione per i licenziamenti istituita dai principali sindacati. Il reclamo deve pervenire alla segreteria della Commissione per i licenziamenti e all'organizzazione della controparte entro sette giorni dalla conclusione delle trattative dell'organizzazione. Le norme che regolano la composizione e la procedura della commissione per i licenziamenti sono specificate nel regolamento procedurale della Commissione.
- g. La Commissione emette una decisione motivata. Se la Commissione ritiene che un licenziamento/cessazione sia stato effettuato in modo ingiusto e non sia giustificato dalla situazione del lavoratore o dell'impresa, può, a seguito di una richiesta in tal senso, annullare il licenziamento, a meno che non si sia verificata, o si possa ritenere che si sia verificata, una rottura della compatibilità tra l'impresa e il dipendente, tale da precludere qualsiasi ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro. Se la Commissione ritiene che il licenziamento sia ingiusto, ma che il rapporto di lavoro debba comunque cessare, o se viene richiesto un rimborso per licenziamento ingiustificato, cfr. sopra, la Commissione può decidere che l'impresa debba pagare un'indennità compensativa alla persona interessata. L'importo dipenderà dalle circostanze del caso e dall'anzianità di servizio del dipendente licenziato ingiustamente. Il rimborso non può superare le 52 settimane di salario calcolate in base alla media delle retribuzioni del dipendente licenziato nell'anno precedente.

- h. Se alla Commissione danese per i licenziamenti vengono presentati casi in cui si sostiene che un licenziamento è ingiusto e, secondo la normativa, il dipendente licenziato ha uno status giuridico diverso da quello previsto dall'Accordo generale, la Commissione danese per i licenziamenti, su richiesta del ricorrente, baserà la sua decisione sulla normativa pertinente.

## **Art. 5 (annullato)**

### **Nota**

Le organizzazioni centrali concordano sul fatto che esista ancora una differenza tra la posizione legale dei dirigenti e quella dei dipendenti ordinari, come emerge anche dalla pratica legale.

Se l'abolizione dell'articolo 5 dell'Accordo generale dovesse causare problemi organizzativi nel mercato del lavoro, le parti sono pronte a discutere per risolvere la questione.

## **Art. 6**

1. Le organizzazioni centrali si opporranno a qualsiasi tentativo di escludere le persone dall'adesione alle organizzazioni dei lavoratori sulla base delle disposizioni del diritto societario dell'impresa o di altri accordi o del possesso di azioni, che non rendono le persone interessate veri e propri comproprietari dell'impresa.
2. Nel decidere se un dipendente è un vero comproprietario, si deve considerare se il dipendente in questione può essere licenziato in conformità con le disposizioni generali sul lavoro previste dalla normativa pertinente.

## **Art. 7**

1. Il periodo di preavviso per i contratti collettivi relativi ai salari e alle altre condizioni di lavoro è di 3 mesi, salvo accordi diversi.
2. Anche nel caso in cui un accordo sia stato disdetto o sia scaduto, le parti si impegnano a rispettarne le disposizioni fino a quando non sia stato sostituito da un nuovo accordo o fino a quando non sia stata avviata un'interruzione del lavoro in conformità con le disposizioni dell'articolo 2.

## **Art. 8**

1. Le organizzazioni centrali concordano che, laddove le condizioni di lavoro lo consentano, le disposizioni relative ai rappresentanti sindacali saranno incluse nei contratti collettivi.
2. Quando un rappresentante è stato eletto in conformità alle norme pertinenti del contratto collettivo, il rapporto di lavoro non può essere risolto, a meno che la cessazione non sia dovuta alla mancanza di lavoro, fino a quando la sua organizzazione non abbia avuto l'opportunità di esaminare i motivi della risoluzione in conformità alle Procedure per la risoluzione delle controversie industriali. La procedura, per avere un effetto ritardante, deve essere avviata entro una settimana e conclusa il prima possibile.
3. Se un rappresentante sindacale viene licenziato per motivi impellenti dovuti alla carenza di lavoro, il rapporto di lavoro non può essere risolto durante il periodo di preavviso, cfr. sezione 4, fino a quando l'organizzazione di appartenenza non abbia avuto l'opportunità di riesaminare i motivi del licenziamento in conformità alle procedure per le controversie industriali. Per avere un effetto dilatorio, la procedura deve iniziare entro una settimana.
4. Se il licenziamento è causato da una carenza di lavoro, l'obbligo di preavviso speciale previsto dal contratto collettivo, in base al quale è stato eletto il rappresentante sindacale, cessa di applicarsi. In questi casi, il rappresentante sindacale ha diritto al periodo di preavviso ordinario previsto dal contratto collettivo.
5. Se un rappresentante sindacale viene trasferito con l'effetto di non poter più svolgere questa funzione, gli verranno riconosciuti diritti pari a quelli applicabili ai licenziamenti, cfr. paragrafi 2, 3 e 4.

## **Art. 9**

1. Le organizzazioni centrali promuovono la cooperazione tra le organizzazioni e incoraggiano condizioni di lavoro uniformi e stabili nelle imprese attraverso i consigli d'impresa misti o altri organismi appropriati.
2. Nessuna delle due parti deve ostacolare il dipendente nello svolgimento del proprio lavoro nella misura massima consentita dalla sua formazione, istruzione e capacità.

## **Art. 10**

1. In caso di presunta violazione del presente Accordo generale o di qualsiasi altro contratto collettivo concluso dalle organizzazioni centrali o dai loro membri, si terrà una riunione congiunta, con la partecipazione delle organizzazioni centrali, prima di presentare un reclamo al Tribunale del lavoro danese.
2. Se la presunta violazione del contratto è un'interruzione del lavoro, cfr. articolo 2, e quest'ultima non è cessata in precedenza, la riunione congiunta si terrà immediatamente e non oltre il giorno successivo all'inizio dell'interruzione del lavoro. In altri casi, si tiene una riunione congiunta il prima possibile. Il richiedente può richiedere che si tenga una riunione congiunta entro sette giorni.
3. La richiesta di riunione congiunta deve indicare, per quanto possibile, i dettagli del caso e deve essere corredata dei relativi allegati.
4. Se le parti sono d'accordo, la riunione congiunta può essere tenuta per telefono.
5. Nel corso della riunione congiunta, verranno spiegate le ragioni alla base della controversia e si cercherà di risolverla. Viene redatto un verbale che illustra le posizioni delle parti.

## **Art. 11**

Le associazioni e le imprese affiliate alle organizzazioni centrali non possono, dimettendosi dalle organizzazioni centrali, esimersi dagli impegni assunti con il presente Accordo generale. Essi rimarranno in vigore fino alla scadenza del presente Accordo generale, in seguito alla risoluzione da parte di una delle organizzazioni principali.

## **Art. 12**

1. Il presente accordo generale resterà in vigore fino alla cessazione con un preavviso di sei mesi al 1° gennaio, ma non prima del 1° gennaio 1995. Qualsiasi organizzazione principale che intenda modificare l'Accordo generale dovrà notificarlo all'altra parte sei mesi prima della risoluzione, dopodiché saranno avviate trattative per raggiungere un accordo ed evitare così la risoluzione dell'Accordo generale.

2. Se, dopo la notifica di risoluzione, i negoziati per il rinnovo dell'Accordo generale non sono stati conclusi entro il rispettivo 1° gennaio, l'Accordo generale si applicherà, nonostante il superamento del periodo di preavviso, fino alla sostituzione dei contratti collettivi in vigore con nuovi contratti collettivi, per poi decadere con l'entrata in vigore dei nuovi contratti collettivi.

### **Protocollo**

Le parti convengono che le interruzioni del lavoro devono essere evitate e che le organizzazioni devono contribuire attivamente a questo scopo; si vedano i termini del presente Accordo generale. Le principali organizzazioni concordano di cercare di elaborare al più presto linee guida più dettagliate per lo svolgimento di riunioni congiunte in materia di interruzione del lavoro.

Copenaghen, 1 ottobre 1992

## **Allegato 2**

### **Indennità di viaggio**

(Applicabile solo ai rapporti di lavoro in luoghi di lavoro non permanenti)

Copenaghen e Zona 1 della Selandia del Nord

Indennità di viaggio

Per quanto riguarda i mestieri dell'ingegneria civile, della muratura e della carpenteria

per il lavoro nell'ambito dei contratti collettivi di Copenaghen e

la Zona 1 della Selandia del Nord

(Ordinanza della Commissione per i contratti collettivi del 18 novembre 1948 e successive modifiche)

Se un dipendente residente nei comuni di Copenaghen o Frederiksberg è impiegato in un luogo di lavoro all'interno dell'area coperta dai contratti collettivi per Copenaghen e la Selandia del Nord, Zona 1, e il luogo di lavoro si trova a più di 1 km (distanza in linea retta) al di fuori del confine del comune di Copenaghen, a tali dipendenti sarà versato un rimborso in base alle disposizioni di cui ai paragrafi da 1 a 4 di seguito; cfr. paragrafo 5. Nel caso in cui un dipendente, che risiede all'interno dell'area coperta dai contratti collettivi per Copenaghen e la Selandia del Nord, Zona 1, ma al di fuori dei comuni di Copenaghen e Frederiksberg, sia impiegato in un luogo di lavoro situato nell'area coperta dal contratto e il luogo di lavoro si trovi a più di 2 km (distanza in linea retta) al di fuori del comune in cui vive il dipendente, a quest'ultimo verrà corrisposta un'indennità in base alle disposizioni di cui ai paragrafi 1 - 4 di seguito; si veda il paragrafo 5.

1. Il datore di lavoro paga le carte di viaggio settimanali o mensili per il trasporto pubblico per la parte della distanza che si trova al di fuori della zona tariffaria o della stazione più vicina all'attuale confine del comune locale (a questo proposito, il comune di Frederiksberg è considerato parte del Comune di Copenaghen). Se il dipendente non desidera utilizzare i mezzi pubblici, il rimborso per l'uso del proprio veicolo non può superare le spese sostenute per i mezzi pubblici.

2. Se il trasporto con i mezzi pubblici pagati dal datore di lavoro è possibile solo per una parte della distanza dal confine dell'ente locale al luogo di lavoro, il lavoratore riceverà un rimborso per ogni giorno in cui si presenta al lavoro pari a 1,20 DKK per chilometro o parte di chilometro per i chilometri in cui non è possibile utilizzare i mezzi pubblici. Il numero di chilometri viene misurato dalla strada più vicina e il rimborso viene calcolato solo per una tratta. Se, dopo il trasporto con i mezzi pubblici, la distanza dal mezzo di trasporto al luogo di lavoro è pari o inferiore a 1 km, non verrà corrisposto alcun rimborso per tale distanza.

Se il dipendente non desidera utilizzare i mezzi di trasporto pubblici, il rimborso per l'uso del proprio veicolo per tale tratta non può superare le spese per il trasporto pubblico.

3. Nel caso in cui il trasporto pubblico non sia disponibile o conveniente, il dipendente riceverà un'indennità per ogni giorno in cui si presenta al lavoro pari a 1,20 DKK per chilometro o frazione di chilometro per la distanza dal confine dell'autorità locale al luogo di lavoro. Il numero di chilometri viene misurato in base al percorso di traffico più vicino e il rimborso viene calcolato solo su una tratta.
4. Nel caso in cui la distanza di trasporto dal confine dell'autorità locale (in questo contesto Frederiksberg è considerato parte del comune di Copenaghen) al luogo di lavoro superi i 12 km, oltre all'importo indicato nelle disposizioni 1-3, il dipendente riceve un'indennità aggiuntiva di 0,55 DKK per ogni chilometro o parte di chilometro eccedente i 12 km; l'indennità è calcolata solo su una tratta. Questo rimborso di 0,55 DKK per chilometro non è concesso per il tratto menzionato nel paragrafo 2, terza frase, dell'accordo, per il quale non è previsto alcun pagamento.
5. Il pagamento dell'indennità di viaggio ai sensi dei paragrafi 1 - 3 decade se il datore di lavoro fornisce il trasporto necessario e adeguato dalla zona tariffaria o dalla stazione ferroviaria più vicina al confine dell'ente locale.

Nel caso in cui il dipendente sia assunto per svolgere un lavoro presso l'effettivo luogo di lavoro, decade qualsiasi tipo di rimborso, come indicato nei paragrafi 1-4.

6. L'indennità di trasporto di cui sopra viene pagata in via posticipata il giorno del pagamento del salario settimanale, tuttavia le carte di viaggio mensili vengono pagate su base proporzionale.

### Disposizioni specifiche in materia di lavori di copertura

#### Calcolo dei tempi di viaggio e delle indennità

Come rimborso per il tempo trascorso nel raggiungere il primo posto di lavoro del mattino, viene corrisposta la seguente indennità di viaggio:

1. Per la distanza dalla sede di lavoro al primo posto di lavoro del mattino, misurata in chilometri stradali, solo andata, vengono corrisposti i seguenti importi:

#### a. Distretti regionali

	01/05/2023	01/01/2024	
	DKK		
Da 0 a 7 km	22,65	23,35	
Da 7 km a 30 km	46,30	47,80	
Da 30 km a 50 km	78,65	81,20	
Indennità di viaggio oltre i 50 km*	1,37	1,42	

\*In caso di distanze superiori a 50 km, misurate in chilometri stradali, a senso unico, vengono corrisposti i seguenti importi aggiuntivi per ogni chilometro di tempo di guida oltre il limite di 50 km, in aggiunta al pagamento del tempo di viaggio oltre i 30 km fino a 50 km inclusi

#### b. Regione della capitale

L'area è coperta da un cerchio con centro in Piazza del Municipio e raggio di 27 km.

	01/05/2023	01/01/2024	

	DKK		
Da 0 a 5 km	39,90	41,20	
Da 5 km a 10 km	66,65	68,85	
Da 10 km a 15 km	93,40	96,45	
Da 15 km a 20 km	119,95	123,85	
Da 20 km a 30 km	147,00	151,80	
Da 30 km a 40 km	173,40	179,05	
Da 40 km a 50 km	200,15	206,70	

Le indennità di viaggio di cui sopra si applicano a partire dall'inizio della settimana di paga.

### **Viaggio in entrambe le zone**

Se l'ubicazione del luogo di lavoro comporta spostamenti in entrambe le aree, si utilizza la tabella con l'intestazione "La Capitale", ma in modo tale che la somma dei km percorsi a tratta nei distretti regionali divisa per 2,5 più il numero di km percorsi a tratta nella capitale sia utilizzata come punto di ingresso nella tabella.

2. L'indennità di viaggio di cui sopra si applica ai viaggi di andata e ritorno in uno dei veicoli aziendali dell'impresa.
3. Non viene corrisposta alcuna indennità di trasferta ai dipendenti retribuiti a ore o a cottimo se al dipendente è stato richiesto di presentarsi sul luogo di lavoro all'inizio dell'orario di lavoro.
4. In quest'ultimo caso, il tempo di viaggio viene retribuito all'ora con il minimo salariale, cfr. articolo 23.
5. Per sede di lavoro si intende l'indirizzo commerciale dell'impresa, l'ufficio distrettuale, il luogo concordato dai dipendenti per presentarsi al lavoro o simili.

6. Nel caso in cui, in base a un accordo con l'azienda, un dipendente metta a disposizione dell'azienda un'autovettura e trasporti se stesso e/o altre persone, il dipendente viene retribuito per ogni chilometro percorso, secondo il tragitto più vicino praticabile, in conformità alle disposizioni statali. I tassi di pagamento di cui al paragrafo
7. 1, lettere a) e b), sono adeguati in base alla stessa percentuale del tasso di retribuzione minimo previsto dal contratto collettivo; cfr. articolo 23.

## **Allegato 3 Cantieri d'inverno**

Accordo sulle misure relative ai cantieri d'inverno

tra

l'Associazione Danese per l'Edilizia e

La Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) e il Træ-Industri-Byg i Danmark -TIB (Sindacato dei lavoratori del legno, dell'industria e dell'edilizia in Danimarca -TIB)

### **Principi generali**

Le misure di protezione per la stagione invernale saranno attuate secondo le seguenti modalità, in modo che i dipendenti possano sfruttare appieno le ore di lavoro per l'attività produttiva tra il 1° ottobre e il 30 aprile:

- Decreto governativo n. 477 del 18 maggio 2011 sui lavori edili e d'ingegneria civile nel periodo dal 1° novembre al 31 marzo.
- Decreto governativo n. 2107 del 24 novembre 2021 sui lavori di costruzione e di ingegneria civile in conformità con l'articolo 30, comma 2 (postazione di lavoro fissa) e l'articolo 30, comma 3 (recinti) del "Danish Working Environment Act" (legge danese sull'ambiente di lavoro).
- Nel caso di progetti edilizi minori di durata superiore a tre giorni lavorativi e realizzati nel periodo compreso tra il 1° ottobre e il 30 aprile, le misure per la stagione invernale devono essere attuate in conformità alle disposizioni sulle misure invernali stagionali, connesse alle condizioni meteorologiche o concordate collettivamente, cfr. di seguito, a meno che ciò non sia palesemente irragionevole o inappropriato.

Per l'attuazione delle misure per la stagione invernale, si distingue tra misure stagionali, legate alle condizioni meteorologiche (A), accordi collettivi (B) e misure invernali di natura assistenziale (C):

### **A. Misure invernali stagionali e meteorologiche**

Le misure invernali stagionali si basano sulle specifiche dell'impresa.

Le misure invernali di protezione dalle intemperie devono essere attuate sulla base delle istruzioni per il progetto, che in genere devono essere preparate dall'impresa edile.

Quando la descrizione del progetto o la planimetria del cantiere indicano o dovrebbero indicare la necessità di eseguire misure invernali, i dipendenti devono essere disposti a titolo oneroso a eseguire, mantenere e, se del caso, rimuovere le misure invernali di cui al capitolo 2 della guida all'ordine invernale e all'art. 11, paragrafo 2, dell'avviso di cantiere secondo le istruzioni dell'impresa.

I doveri dei dipendenti si applicano anche alle misure invernali stagionali e legate alle condizioni meteorologiche, che non sono indicate nella descrizione del progetto o nella planimetria del cantiere, perché i lavori vengono eseguiti secondo le modalità di prova di cui all'articolo 4 dell'ordinanza sul governo per la stagione invernale.

L'impresa fornisce i materiali e le attrezzature necessarie per l'attuazione delle misure invernali previste.

## **B. Misure invernali legate ai contratti collettivi**

Le misure per la stagione invernale legate ai contratti collettivi costituiscono le misure specificate per i singoli mestieri interessati, a meno che:

- i requisiti delle misure per l'edilizia nella stagione invernale relative ai lavori pertinenti contenuti nella descrizione del progetto/nel piano del cantiere rendono superflue le misure di seguito indicate, oppure
- sia accertata l'impossibilità, per circostanze indipendenti dalla volontà dell'impresa, di attuare una o più misure, oppure
- Esiste un accordo tra l'impresa e i dipendenti impiegati nei lavori in questione in base al quale è possibile rinunciare a una o più misure nel caso in questione, a condizione che tale accordo non sia in contrasto con le istruzioni dell'impresa edile relative alla responsabilità per l'esecuzione delle misure.

Nel caso in cui le operazioni di lavoro vengano eseguite nello stesso sito per un lungo periodo di tempo, si veda l'articolo 12, paragrafo 1, dell'ordinanza governativa sull'edilizia e le costruzioni. Su iniziativa dell'impresa devono essere adottate misure di protezione dalle intemperie, come l'eruzione di una tenda o di una tettoia adeguata o la collocazione del lavoro in un edificio o in un capannone, per quanto possibile con accesso

alla luce del giorno, a meno che ciò non sia manifestamente irragionevole o inappropriato.

L'impresa installerà l'illuminazione artificiale nel suo campo (di attività) laddove ciò sia necessario per lo svolgimento sicuro del lavoro.

L'impresa garantisce la protezione della propria rete idrica dalle conseguenze del gelo, necessaria per lo svolgimento dei lavori.

I dipendenti sono tenuti a lavorare nel modo più responsabile possibile con materiali protettivi, attrezzature e illuminazione.

### **C. Misure protettive invernali nel contratto collettivo**

Se vengono forniti frangivento mobili, cfr. articolo 12, paragrafo 1, del decreto governativo sulle condizioni nei cantieri e nei luoghi di lavoro analoghi, su iniziativa dell'impresa. Il loro montaggio e il loro spostamento nello stesso luogo di lavoro devono essere effettuati dai lavoratori stessi e senza alcun compenso.

Nel caso in cui un frangivento causi notevoli disagi allo svolgimento del lavoro, i dipendenti possono richiederne l'omissione.

#### **Protezione dei materiali**

L'impresa deve mettere a disposizione tutte le coperture necessarie e provvedere alla copertura dei propri materiali. I dipendenti sono tenuti a scoprire e coprire i materiali coperti che vengono utilizzati per il lavoro quotidiano senza alcun pagamento speciale.

#### **Risoluzione di controversie industriali**

Il campo di applicazione delle misure invernali stagionali e meteorologiche non può essere gestito in conformità con le disposizioni per la risoluzione di controversie industriali.

Eventuali disaccordi relativi alle misure protettive invernali del contratto collettivo e tutte le questioni relative ai pagamenti devono essere trattati nel modo consueto in conformità con la procedura per la risoluzione di controversie industriali.

### **Tabella delle misure stagionali e legate alle condizioni atmosferiche, basata sulle linee guida dell'Ente danese per le imprese e le**

## costruzioni (EBST) relative al nuovo decreto governativo sulle misure protettive invernali

	Stagionali	In base alle condizioni atmosferiche
1. Misure in materia di cantieri		
Drenaggio delle acque superficiali	X	
Rimozione della neve, spargimento del sale e rimozione del ghiaccio		X
Illuminazione generale e di lavoro per esterni	X	
Protezione dei materiali dalle precipitazioni	X	
Protezione dei materiali dal gelo		X
Ripristino delle superfici stradali danneggiate dall'inverno e delle aree di stoccaggio dei materiali	X	
Istituzione di percorsi invernali provvisori	X	
Protezione degli impianti idrici dal gelo	X	
Protezione dal vento e copertura dei luoghi di lavoro	X	
2. Interventi di sterro e di fognatura		
Misure di contrasto alla formazione di fango	X	
Misure di contrasto al gelo		X
Rimozione delle precipitazioni dal livello del suolo e dagli scavi a basse temperature o ad alta umidità		X
Protezione dal gelo per i terreni in cui il gelo può danneggiare le strutture esistenti		X
Protezione del riempimento dalle precipitazioni	X	
Protezione del riempimento dal gelo		X
Sostituzione del riempimento non idoneo		X
Disgregazione della crosta di ghiaccio		X
Miglioramento e sostituzione delle superfici danneggiate dall'inverno		X

3. Misure in materia di lavori in calcestruzzo		
Misure di contrasto alla neve e al ghiaccio su cas-seforme, armature e materiali inerti		X
Misure di contrasto ai danni da gelo del calce-struzzo in fase di indurimento		X
Misure in materia di protezione delle superfici in calcestruzzo	X	
4. Misure in materia di lavori in muratura		
Misure in materia di protezione dei mattoni, blocchi da muro, ecc. dall'umidità	X	
Misure in materia di protezione della malta dalle basse temperature		X
Copertura e/o protezione della muratura di nuova costruzione dalla pioggia	X	
Copertura e/o protezione della muratura di nuova costruzione dal gelo		X
5. Misure in materia di copertura dei tetti		
Misure di contrasto alla pioggia		X
Asciugatura del tetto a basse temperature		X
Rimozione di neve, gelo, ghiaccio e acqua		X
6. Misure in materia di lavoro in interni		
Impermeabilizzazione temporanea di solai inter-medi e/o strutture di copertura contro le infiltrazioni d'acqua, il freddo e le perdite di calore	X	
Drenaggio delle acque piovane e di fusione	X	
Rimozione della neve sui piani intermedi non com-pletati e sui tetti a spiovente		X
Chiusura delle aperture delle facciate	X	
Riscaldamento e ventilazione		X
Asciugatura dell'umidità da precipitazione	X	

# Allegato 4 Contratto di lavoro



## Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder	og virksomhed
Navn:	Navn:
Adresse:	Adresse:
By:	By:
Tlf.nr.:	Tlf.nr.:
Fødselsdato:	CVR nr.:
Pengeinst:	
Reg.nr.:	Konto nr.:
Stillingsbetegnelse (eller arbejds art):	Ansæt pr.:

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
- Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

### Løn

Lønnen er aftalt til kr. \_\_\_\_\_ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

### Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

### Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomstens og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegødgørelse, jf. ferielovens § 16.

### Søgnelighdage

Der gives fuld løn på søgnelighdage, feriefridage, Grundlovsdag og 1. maj.

### Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

**Sygdом**

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst

Ved fravær fra virksomheden forholdes således: \_\_\_\_\_

**Personalehåndbog**

Personalehåndbog er udleveret:  Ja  Nej

**Opsigelse**

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarslør).

Herudover er følgende aftalt:

\_\_\_\_\_

**120-dages regel**

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvormod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

**Gyldighed**

Aftale om funktionærtillignende vilkår har virkning fra: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ dag, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Medarbejder

\_\_\_\_\_  
Virksomhed

GÆLDER KUN FREM TIL 1. JUNI 2023

# Allegato 5

## Contratto di lavoro a condizioni simili a quelle dei dipendenti stipendiati



### Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder	og virksomhed
Navn: _____	Navn: _____
Adresse: _____	Adresse: _____
By: _____	By: _____
Tlf.nr.: _____	Tlf.nr.: _____
Fødselsdato: _____	CVR nr.: _____
Pengeinst: _____	
Reg.nr.: _____	Konto nr.: _____
Stillingsbetegnelse: _____	Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Bygge- og anlægsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Industrioverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Metaloverenskomsten med Dansk Metal/Blik og Rør
- Elektrikeroverenskomsten med Dansk El-forbund
- Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Jord- og betonoverenskomsten med BJMF
- Murerarbejdsmandsoverenskomsten med BJMF

#### Løn

Lønnen er aftalt til kr. \_\_\_\_\_ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

#### Arbejdstid

Arbejdstiden herunder eventuel overtid, skifteholdsarbejde, forskudt arbejdstid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

#### Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

- Ikke permanente arbejdspladser
- Permanent arbejdsplads. Indsæt adresse: \_\_\_\_\_

#### Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomsten og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16.

#### Søgehelligdage

Der gives fuld løn på søgehelligdage og andre arbejdsfri dage.

### Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

### Sygdом

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom

Ved fravær fra virksomheden forholdes således:

Personalecirkulære er udleveret:  Ja  Nej

### Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler), § 2 a (fratrædelsesgodtgørelse), § 2 b (godtgørelse for eventuel usaglig opsigelse), § 16 (frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden) og § 17 a (tantieme, gratiale eller lignende).

Herudover er følgende aftalt:

(Funktionærlovens § 8 (funktionærens død) kan ikke fraviges ved aftale).

### 120-dages regel:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

### Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra

, den

, den

\_\_\_\_\_  
Medarbejder

\_\_\_\_\_  
Virksomhed

# Allegato 6

## Modulo di accordo sul trasferimento delle ferie



**BAT**

### Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed \_\_\_\_\_

Medarbejder \_\_\_\_\_

#### 1. Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at \_\_\_\_ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.
- 1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afholdes.
- 1.3 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

#### 2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

- 2.1  Ferien holdes i perioden \_\_\_\_/\_\_\_\_-20\_\_ til \_\_\_\_/\_\_\_\_-20\_\_
- 2.2  Anden aftale (anføres her) \_\_\_\_\_
- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

#### 3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: \_\_\_\_\_.

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: \_\_\_\_\_

Virksomhedens underskrift \_\_\_\_\_

Medarbejderens underskrift \_\_\_\_\_

AGS – april 2020

## **Allegato 7**

### **Accordo offshore**

Insieme di disposizioni per il lavoro su piattaforme galleggianti e fisse

Le parti stabiliscono inizialmente che il contratto collettivo in vigore tra le organizzazioni costituisce la base per le condizioni di lavoro che vengono stabilite:

#### **Articolo 1 Ambito**

Le presenti linee guida si applicano a tutti i lavori su piattaforme galleggianti e fisse. Le presenti linee guida si applicano a tutti i lavori su piattaforme galleggianti e fisse. Le linee guida riguardano il lavoro di almeno un ciclo completo di lavoro e ferie (quattro settimane).

Per i lavori di durata inferiore a un ciclo completo di lavoro e di riposo, si veda l'articolo 3, paragrafo 4.

#### **Art. 2 Orario di lavoro**

1. Il periodo di lavoro in piattaforma è di 14 giorni, seguiti da 14 giorni di riposo a terra. Il periodo di lavoro può essere modificato a discrezione della direzione, tenendo conto degli interessi dell'impresa. Il rapporto tra giorni di lavoro e giorni di riposo deve essere di 1:1. Il numero di ore di lavoro giornaliere regolari ed effettive è di 12 ore in tutti i giorni della settimana. Se le condizioni di lavoro che coprono un intero periodo di lavoro e di riposo vengono interrotte prima della fine del periodo, l'orario di lavoro svolto viene regolato in conformità con l'art. 3, paragrafo 1, 2 e 3.
2. Il numero di ore lavorative per periodo di lavoro (14 giorni) è di 168 ore. Per ogni periodo vengono maturate 20 ore di ferie. Pertanto, le ferie accumulate devono essere utilizzate entro 12 mesi, tenendo conto delle esigenze operative dell'impresa. Le ferie vengono organizzate in consultazione con i dipendenti e tenendo conto delle esigenze operative.

Viene accantonato un importo pari a 10 ore di retribuzione (tariffa oraria, compresa l'indennità di trasferta) per periodo di lavoro da utilizzare durante il periodo di ferie maturato.

Se il permesso sostitutivo non viene fruito entro il termine di 12 mesi, l'importo accantonato viene pagato con l'aggiunta di 20 ore di straordinario.

### Art. 3 Condizioni di pagamento

1. Le retribuzioni sono fissate in base alle disposizioni del contratto collettivo.
2. Oltre alla retribuzione, dall'inizio della settimana di paga verrà corrisposta un'indennità speciale per l'offshore, che include  
1° maggio 2023 importo orario ..... DKK 42,90  
1° gennaio 2024 importo orario ..... DKK 44,40

L'indennità offshore comprende tutte le indennità previste dalle disposizioni del contratto collettivo e copre tutte le condizioni specifiche legate al lavoro offshore.

3. Per il lavoro che supera le 12 ore giornaliere, viene corrisposta una retribuzione per il lavoro straordinario pari al 50% della retribuzione oraria concordata, compresa l'indennità di trasferta. Se il totale delle ore di lavoro in un periodo di 14 giorni supera le 168 ore, il pagamento per le ore di lavoro eccedenti viene aumentato del 50%.
4. Le disposizioni dei paragrafi (2) e (3) non si applicano alle mansioni lavorative di breve durata.

Per i lavori di durata inferiore a un periodo completo di lavoro e di riposo, viene stipulato un accordo locale in conformità con le disposizioni relative ai lavori che richiedono l'allontanamento dei lavoratori dal proprio domicilio per la notte; si veda l'articolo 7.

L'orario di lavoro per il lavoro a breve termine può seguire l'orario di lavoro giornaliero e settimanale di cui all'articolo 2, ma le ore di lavoro che superano l'orario di lavoro settimanale stabilito dall'articolo 8 del contratto collettivo per i settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, orario di lavoro settimanale, sono regolate in conformità con le disposizioni del contratto collettivo e le ore di riposo sostitutivo sono prese in conformità con l'accordo.

Su accordo, adattato alle specificità del settore dell'industria offshore su accordo.

5. Oltre alla retribuzione, vengono concessi pagamenti specifiche per la maturazione dei salari in conformità alle disposizioni del contratto collettivo.

6. Per il lavoro nei giorni festivi, cioè nei giorni per i quali è previsto il pagamento anticipato dei giorni festivi, dall'inizio della settimana di paga verrà corrisposta la seguente indennità, che include

1° maggio 2023 ..... DKK 554,10

1° gennaio 2024 ..... DKK 573,50

#### **Art. 4 Tempo di viaggio e tempo di attesa**

Il periodo di lavoro viene calcolato dalla partenza dal porto base (punto di incontro concordato) fino all'arrivo al porto base. Per il tempo di trasporto supplementare tra il porto di base e il luogo di lavoro, viene concesso un permesso sostitutivo nella misura in cui il totale delle ore di lavoro supera il tempo di riposo a terra. Il calcolo viene effettuato ogni sei mesi e la tempistica delle ferie sostitutive viene stabilita di comune accordo. Il tempo di attesa nel porto di base o sulla piattaforma viene retribuito secondo le tariffe indicate nel paragrafo 3.

Le organizzazioni raccomandano di concludere accordi locali sulle indennità di trasporto tra la residenza del lavoratore e il porto di base.

#### **Art. 5 Vitto e alloggio**

Prima dell'inizio del lavoro, vengono concordati i dettagli del vitto e dell'alloggio.

#### **Art. 6 Ferie**

I dipendenti hanno diritto alle ferie e all'indennità di ferie in conformità alle disposizioni del contratto collettivo, con un periodo di fruizione delle ferie adattato ai periodi di lavoro specifici.

#### **Art. 7 Lavori che richiedono ai dipendenti di pernottare fuori casa**

Queste disposizioni si applicano solo ai lavori di durata inferiore, cfr. articolo 3, paragrafo 4, del presente accordo offshore.

## **Definizione di lavori che richiedono ai dipendenti di pernottare fuori casa**

1. Lavoro itinerante significa lavorare in un luogo diverso, richiedendo al dipendente di pernottare.

## **Pagamento per lavori che richiedono spostamenti**

2. A meno che non sia stato concordato diversamente, il lavoro che richiede una trasferta viene retribuito in base alla retribuzione media del dipendente per il lavoro a cottimo e la retribuzione oraria complessiva nel trimestre precedente.

## **Pagamento delle spese di viaggio**

3. Il tempo di viaggio viene calcolato dal momento in cui il dipendente lascia l'impresa per effettuare i preparativi necessari per il viaggio.

Quando il tempo di viaggio è al di fuori del normale orario di lavoro, al tempo di viaggio ufficiale con i mezzi di trasporto pubblici si aggiunge il tempo di preparazione di due ore, ecc.

4. Il pagamento del tempo di viaggio viene concordato tramite trattative locali. Se non si raggiunge un accordo, il tempo di viaggio sarà pagato come segue:
  - a. All'interno del normale orario di lavoro con pagamento ordinario per il lavoro retribuito ad ore
  - b. Al di fuori del normale orario di lavoro, il 75% del pagamento minimo.

## **Pagamento delle spese di viaggio, vitto e alloggio**

5. I dipendenti saranno rimborsati per le spese di trasporto e, nella misura in cui non ricevono vitto e alloggio sul luogo di lavoro su richiesta del datore di lavoro, saranno rimborsati anche per le spese sostenute a tale scopo in conformità con le trattative a livello locale.

Gli accordi sull'indennità di soggiorno devono tenere conto della durata del viaggio e del livello dei costi del luogo in cui il dipendente si reca.

6. Se il lavoro richiede l'allontanamento dal proprio domicilio per un periodo inferiore a otto giorni, le spese di vitto e alloggio vengono pagate in base al conto reso, a meno che non sia stato stipulato un altro accordo.

## **Allegato 8**

### **Accordo di pre-collocamento**

Tra l'Associazione danese per l'edilizia, la Federazione unitaria dei lavoratori danesi e

l'Associazione danese dell'industria del legno.

#### **Premessa**

Il tasso di abbandono dei programmi di formazione professionale è preoccupante. Le organizzazioni ritengono che l'abbandono possa essere ridotto se i giovani, che scelgono la formazione, dispongono di una migliore base pratica per valutare ed esplorare se il programma di formazione del settore è di loro interesse.

Anche gli apprendistati preliminari possono essere utilizzati in modo vantaggioso per far conoscere il settore dell'edilizia e dell'ingegneria civile a giovani provenienti da contesti etnici diversi.

#### **Scopo**

Gli scopi della formazione preliminare per i giovani sono i seguenti:

- che l'impresa e il giovane abbiano la possibilità di sviluppare una collaborazione che potrebbe poi sfociare in un contratto di formazione.
- che l'impresa abbia l'opportunità di farsi un'idea delle qualifiche personali, generali e professionali del giovane e se queste siano adatte alla professione e all'organizzazione dell'impresa.
- Che i giovani abbiano l'opportunità, attraverso un lavoro pertinente, di testare le loro capacità e il loro interesse per il mestiere scelto.
- Ridurre il tasso di abbandono tra gli apprendisti
- Creare un maggior numero di posti di formazione potenziali tra un maggior numero di imprese

#### **Quadro**

Gli accordi di pre-collocamento si applicano solo ai giovani che hanno compiuto 15 anni ma non ancora 18.

L'impresa deve essere stata approvata come impresa di formazione pratica per formare gli apprendisti nell'ambito del mestiere in cui il partecipante al pre-collocamento desidera formarsi, in quanto l'accordo viene stipulato con l'intenzione di concludere un contratto di formazione ordinario in seguito al periodo di pre-collocamento.

Il contratto di pre-collocamento ha una durata massima di sei mesi, ma può essere più breve previo accordo tra l'impresa e il partecipante al pre-collocamento.

L'intero periodo di pre-collocamento è coperto dal contratto collettivo applicabile nel settore della formazione stipulato dall'Associazione danese per l'edilizia, da 3F o da TIB, rispettivamente.

All'inizio del contratto, l'apprendista riceve almeno un set di abbigliamento da lavoro e calzature di sicurezza.

Ciascuna delle parti può recedere dal contratto in qualsiasi momento con un preavviso scritto di cinque giorni lavorativi. Se l'impresa rescinde il contratto di pre-collocamento prima della sua scadenza, deve fornire una motivazione scritta che spieghi perché il partecipante al pre-collocamento non sarà in grado di completare il contratto di pre-collocamento.

Una copia della comunicazione di licenziamento deve essere inviata alla commissione industriale.

L'accordo di pre-collocamento decade automaticamente alla data di scadenza del contratto e alla data di stipula di un contratto di formazione ordinaria.

Nei singoli casi in cui un partecipante al pre-collocamento necessita di un miglioramento delle competenze linguistiche e accademiche, possono essere concordati orari di lavoro più brevi.

Una copia dell'accordo di pre-collocamento deve essere inviata alla commissione industriale.

### **Obblighi dell'impresa**

1. L'impresa assicura che al partecipante al pre-collocamento sia assegnato un referente adulto responsabile della formazione per tutto il periodo del contratto di pre-collocamento. All'inizio dell'accordo, il responsabile del contratto per la formazione deve garantire che il partecipante al pre-collocamento riceva istruzioni approfondite in materia di salute e sicurezza sul lavoro per quanto riguarda le mansioni del mestiere.

2. L'impresa impartisce regolarmente istruzioni e controlla efficacemente che il lavoro sia svolto in conformità ai requisiti di salute e sicurezza.
3. L'impresa fornisce al partecipante al pre-collocamento una visione introduttiva dei compiti del mestiere. Organizza la partecipazione del pre-apprendista alle mansioni per garantire che il pre-apprendista apprenda il linguaggio tecnico utilizzato a "livello principiante" e diventi motivato a completare la formazione professionale.
4. L'impresa stipula un'assicurazione legale contro gli infortuni sul lavoro che copre il partecipante al pre-collocamento durante il periodo dell'accordo.

### **Obblighi del partecipante al pre-collocamento**

1. Partecipare alla necessaria formazione sulla sicurezza presso l'impresa all'inizio dell'accordo.
2. All'inizio del periodo di accordo, il partecipante al pre-collocamento deve partecipare alle istruzioni di sicurezza richieste nell'impresa.

Rispettare le norme generali di amministrazione del personale dell'impresa, stabilite e fornite dall'impresa come segue:

- Segnalazione di malattia o altre assenze
- Fornire informazioni sull'indirizzo

### **Decreto governativo sul lavoro con i giovani**

I partecipanti al pre-collocamento di età inferiore ai 18 anni sono coperti dal decreto governativo n. 239 del 6 aprile 2005 dell'Autorità danese per l'ambiente di lavoro e dai relativi allegati. Si richiama l'attenzione sulle disposizioni specifiche della parte 8 relative ad autorizzazioni, esenzioni, ecc.

### **Contratto di lavoro**

Le organizzazioni redigono un accordo standard e delle linee guida.

## **Allegato 9**

### **Trasferimento della pensione**

Trasferimento del conto pensione da PensionDanmark

Le parti del contratto collettivo concordano che quando un regime pensionistico professionale o aziendale viene trasferito a un altro regime pensionistico in relazione a un cambiamento di lavoro, il trasferimento può essere effettuato solo a un altro regime pensionistico obbligatorio, ad esempio un regime pensionistico basato su un contratto collettivo o aziendale che non è istituito individualmente da una persona e in cui il regime pensionistico normalmente non può essere ceduto xx quindi i fondi rimangono in un regime pensionistico.

Tuttavia, il trasferimento a un regime privato è consentito se l'iscritto è passato a un regime di lavoro autonomo e negli ultimi 12 mesi prima del trasferimento non ha percepito redditi da lavoro dipendente soggetti a contribuzione sul mercato del lavoro superiori a 60.000 DKK.

Copenaghen, 7 marzo 2023

## **Allegato 10**

### **Turbine eoliche offshore**

Le parti concordano che le disposizioni sull'orario di lavoro del contratto collettivo possono essere derogate da un accordo per quanto riguarda il lavoro sulle turbine eoliche offshore costiere, sulle turbine eoliche offshore non costiere e il lavoro direttamente correlato alla possibilità di pianificare l'orario di lavoro per un periodo di lavoro fino a quattordici giorni seguito da quattordici giorni di riposo a terra.

#### **Lavori su turbine eoliche offshore e lavori direttamente correlati**

*L'impresa e il rappresentante sindacale possono stipulare un accordo locale che preveda una deroga alle disposizioni in materia di orario di lavoro del contratto collettivo per consentire la pianificazione dell'orario di lavoro per un periodo massimo di 14 giorni, seguito da 14 giorni di ferie a terra.*

*Questa disposizione si applica al lavoro sulle turbine eoliche offshore (costiere e non costiere) e al lavoro e alle mansioni direttamente collegate alle turbine eoliche offshore.*

*Il lavoro deve essere svolto da dipendenti la cui funzione lavorativa è quella di eseguire lavori su turbine eoliche offshore e che lavorano negli stessi turni di quelli sulle turbine eoliche offshore.*

*I dipendenti che lavorano principalmente a terra non possono beneficiare di quanto sopra.*

#### **Necessità di autorizzazione da parte dell'Autorità nazionale per gli ambienti di lavoro**

Il regime di cui sopra si discosta dall'articolo 4 del decreto governativo sui periodi di riposo, sui giorni liberi interi, ecc. Fatto salvo l'articolo 21 dello stesso decreto, la DI DIO III e la Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) hanno concordato che le disposizioni relative ai periodi di riposo e ai giorni liberi interi saranno ulteriormente derogate rispetto a quanto specificato negli articoli 19 e 20 del decreto.

Ai sensi dell'articolo 21 dell'ordinanza governativa, la modifica di cui sopra è subordinata all'approvazione del direttore dell'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro. La DI DIO III e la Federazione Unitaria dei Lavoratori Danesi (Fagligt Fælles Forbund - 3F) chiederanno pertanto

l'approvazione del suddetto regime al Direttore dell'Autorità Nazionale per l'Ambiente di Lavoro.

### **Se l'Autorità Nazionale per l'Ambiente di Lavoro non dà l'approvazione**

Se il direttore dell'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro non può approvare la richiesta di cui sopra, l'impresa potrà richiedere una deroga specifica all'articolo 4 dell'ordinanza governativa sui periodi di riposo e sui giorni liberi interi, ecc. Se l'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro concede tale dispensa, il regime di cui sopra può essere applicato allo stesso modo.

Il testo dell'allegato 10 è modificato come segue:

#### **Lavori su turbine eoliche offshore e lavori direttamente correlati**

*Se un'impresa ottiene una dispensa dall'Autorità nazionale del lavoro per pianificare l'orario di lavoro con un periodo di lavoro fino a 14 giorni seguito da 14 giorni di ferie a terra, l'impresa e il rappresentante sindacale possono stipulare un accordo locale per derogare alle disposizioni sull'orario di lavoro del contratto collettivo per consentire la pianificazione dell'orario di lavoro fino a 14 giorni seguiti da 14 giorni di ferie a terra.*

*Questa disposizione si applica al lavoro sulle turbine eoliche offshore (costiere e non costiere) e al lavoro e alle mansioni direttamente collegate alle turbine eoliche offshore.*

*Il lavoro dovrà essere eseguito da dipendenti la cui funzione lavorativa è quella di eseguire lavori su turbine eoliche offshore negli stessi turni di lavoro delle turbine eoliche offshore.*

*I dipendenti che lavorano prevalentemente a terra non possono beneficiare di quanto sopra.*

Le parti convengono che, qualora il Direttore dell'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro non abbia esaminato la domanda di cui sopra prima della scadenza del termine per le modifiche al contratto collettivo rinnovato, una delle due disposizioni di cui sopra sarà applicata mediante accordo organizzativo tra le parti dopo la decisione del Direttore dell'Autorità nazionale per l'ambiente di lavoro, xx in attesa della decisione.

Il presente protocollo si riferisce esclusivamente alle ore di lavoro sulle turbine eoliche offshore e alle attività direttamente connesse.

# Indice delle parole chiave

## A

Abbigliamento da lavoro, 131

Ambito

Comuni di Copenaghen e

Frederiksberg, 11

Lavori di giardinaggio e servizi  
paesaggistici, 11

Ambito di applicazione, 10

disposizione speciale relativa alle  
opere di copertura, 10

lavori di pavimentazione e  
assistenza per lavori di  
pavimentazione, 10

lavoro off-shore, 11

Ammissione di nuovi membri, 13

Apprendistato

periodo di formazione, 140

Apprendisti, 139

abbigliamento da lavoro, 145

apprendisti adulti, 142

attrezzi, 146

calzature di sicurezza, 145

condizioni di impiego e retribuzione,  
142

contratti di formazione stipulati

dopo il 1° agosto 2020, 141

contratti di formazione stipulati

prima del 1° agosto 2020, 141

disposizioni relative alle ferie, 150

festività mobili, 139

indennità di viaggio, 146

periodi scolastici, 147

periodo da apprendista, 146

Indennità di viaggio

lavori che richiedono ai  
dipendenti di lavorare fuori dal  
luogo abituale di lavoro e  
lavori che richiedono ai  
dipendenti di allontanarsi dal  
proprio domicilio durante la  
notte, 146

ore lavorative giornaliere, 139

paga, 140

pagamento delle ferie  
dell'eccedenza di lavoro a  
cottimo, 150

pensione, 144

regime di assistenza sanitaria di  
PensionDanmark, 145

regime di garanzia delle ferie, 150

regime speciale di maturazione dei  
salari, 144

regime speciale di maturazione dei  
salari (pagamento), 144

risoluzione di controversie  
industriali, 152

straordinari, 151

strutture assistenziali, 150

Apprendisti adulti, 142

Assunzione, 111

Assunzione a condizioni simili a quelle  
di cui godono i dipendenti  
stipendiati, 17

anzianità di servizio, 18

giorni festivi, 20

paga, 18

Assunzione a termini retribuiti

ore lavorative, 19

Assunzione con termini simili a quelli  
dei dipendenti stipendiati

altre disposizioni, 21  
ferie, 19  
pensione su indennità per ferie, 20  
procedura per la risoluzione delle  
controversie industriali, 21  
Assunzione di dipendenti giovani, 116  
Assunzione e licenziamento, 111  
Assunzioni simili a quelle di cui godono  
i dipendenti stipendiati  
indennità per festività mobili, 20

## **B**

Benefit assicurativi per gli apprendisti,  
145  
Buste paga, 50  
buste paga elettroniche, 50

## **C**

Calcolo dell'indennità per ferie durante  
la malattia, 86  
Casi urgenti, 127  
Cessazione durante i periodi di  
malattia e infortunio, 113  
Chiusura collettiva per ferie, 82  
Circonvenzione di contratto collettivo,  
136  
Codice di lavoro dipendente, 137  
Comitato di collaborazione, 105  
Commissione per la determinazione  
dei prezzi, 62  
Comitato per la determinazione dei  
prezzi dei lavori di  
pavimentazione, 62  
Commissione permanente per la  
determinazione dei prezzi, 63  
Commissione per la parità retributiva,  
129  
Comunicato in materia di lavoro a  
cottimo, 59  
caposquadra, 60

discrepanze quantitative, 61  
disposizioni specifiche, 60  
interruzione del lavoro, 61  
misurazioni, 59  
obiezioni alla rendicontazione, 59  
presentazione degli importi, 59  
rendicontazione, 59  
risoluzione dei  
disaccordi/controversie, 60  
Comunicazione e pagamento  
dell'indennità di ferie, 87  
Condizioni di impiego e retribuzione  
(apprendisti)  
esami per gravidanza, 142  
figli ricoverati, 143  
pagamento dei salari, 142  
periodi scolastici, 143  
presentazione davanti a una  
commissione di leva, 143  
primo giorno di malattia del figlio,  
143  
regime di assistenza sanitaria, 143  
retribuzione durante la  
maternità/paternità, 143  
Condizioni di impiego e retribuzione  
(apprendisti); 142  
Condizioni di lavoro e di paga dei  
dipendenti stranieri, 124  
arbitrato industriale, 126  
informare i sindacati, 127  
riservatezza, 127  
riunione organizzativa, 125  
Condizioni specifiche di pagamento  
per il lavoro a cottimo, 58  
Congedo di gravidanza/congedo di  
maternità, 77  
Congedo di paternità, 77  
Consiglio d'impresa, 105  
Contratti di formazione  
stipulati dopo il 1° agosto 2020, 141

Contratti formazione stipulati prima del 1° agosto 2020, 141  
Controversie, 123  
Controversie incompatibili con le disposizioni del contratto collettivo, 128  
Controversie industriali, 119  
arbitrato industriale, 121  
controversie, 123  
controversie incompatibili con le disposizioni del contratto collettivo, 128  
interruzione del lavoro, 127  
mediazione, 119  
pagamento in seguito a mediazione e arbitrato, 123  
risoluzione di controversie industriali in casi di licenziamento sommario (licenziamento immediato), 124  
riunione organizzativa, 120  
trattative a livello locale, 119  
Cooperazione e ambiente di lavoro, 106

## D

Definizione di luoghi di lavoro permanenti/non permanenti, 11  
impiego variabile, 12  
rilocazione, 12  
Determinazione delle retribuzioni del lavoro a cottimo sulla base di studi sui tempi e sul movimento, 55  
Determinazione delle tariffe del lavoro a cottimo  
divergenze, 54  
nuove schede tecniche, 54  
Determinazione delle tariffe di lavoro a cottimo in base alla, 54  
Dipendenti distaccati (ferie)  
fruizione delle ferie, 96  
imprese tedesche, 98  
Dipendenti giovani, 116  
salari dei dipendenti giovani, 117  
Diritto alle ferie residue, 81  
Diritto del lavoro, 127  
Disposizioni in materia di ferie e giorni festivi, 80  
chiusura collettiva per ferie, 82  
Compensazione e trattenuta dell'indennità per ferie, 89  
dipendenti che ricevono pensione statale, 96  
diritto alle ferie residue, 81  
disposizioni dipendenti che ricevono pensione statale, 96  
Disposizioni specifiche, 89  
fruizione delle ferie, 81  
maturazione ferie, 80  
periodo di ferie principale, 81  
riprogrammazione delle ferie, 82  
tempistiche delle ferie, 82  
termine di prescrizione dell'indennità di ferie, 89  
Disposizioni in materia di maternità/paternità, 74  
congedo di gravidanza/congedo di maternità, 77  
congedo di paternità, 77  
pagamento durante il congedo per gravidanza, congedo di paternità e congedo di maternità, 78  
rimborso, 78  
Disposizioni in materia di orario di lavoro, 22  
Disposizioni relative alla cessazione del rapporto di lavoro permessi in caso di licenziamento, 112  
Disposizioni relative alle ferie e ai giorni festivi  
malattia e ferie, 84

regime per i dipendenti senior, 95  
Disposizioni specifiche, 45  
alloggiamento in hotel e pasti, 47  
reperibilità, 46  
Disposizioni specifiche (apprendisti), 150  
istituto di formazione professionale, 150  
rappresentante per la salute e la sicurezza sul lavoro, 151  
test di completamento dell'apprendistato, 151  
Disposizioni specifiche (disposizioni in materia di ferie e giorni festivi)  
controversie e disaccordi, 90  
garanzia di retribuzione delle ferie, 90  
lavoro durante le ferie, 90  
non trasferibilità, 89  
rinuncia alle ferie, 89  
Disposizioni specifiche (disposizioni in materia di ferie e giorni festivi);, 89  
Disposizioni sul congedo per ferie per dipendenti distaccati, 96  
Disposizioni sul lavoro a cottimo, 52  
carenza di lavoro a cottimo, 52  
comunicazioni ai lavoratori a turni, 53  
lavoro ad-hoc, 52  
scarico di materiali, 52  
tariffari e tabelle dei prezzi, 52  
Disposizioni sulla retribuzione oraria, 37  
conducenti e addetti all'asfalto, 37  
determinazione dei salari, 40  
dipendenti adulti, 37  
giardinieri/paesaggisti, 38  
lavori di copertura, 37  
nuovi dipendenti senza esperienza nel settore industriale, 38

risoluzione dei disaccordi e delle controversie;, 41  
sproporzione nel suo insieme, 41  
strutture assistenziali – luoghi di lavoro non permanenti, 42  
turno diurno e notturno, 42  
Disposizioni sulle ore lavorative  
altre ore lavorative, 28  
assunzione part-time, 25  
giorni liberi, 27  
lavoro a chiamata, 27  
lavoro fuori sede, 27  
lavoro nel fine settimana, 24  
ore lavorative giornaliere, 22  
ore lavorative settimanali, 22  
ore lavorative settimanali con tempo libero maturato, 23  
ore lavorative settimanali variabili, 23  
Divisione in zone, 12  
Documenti elettronici, 132  
Durata del contratto collettivo, 137

## **E**

Esecuzione del lavoro straordinario, 29

## **F**

Fattori minuto, 56  
tariffa oraria fissa, 56  
Figli ricoverati, 73  
Fondo di sviluppo DA/LO, 107  
Fondo di sviluppo dei settori dell'edilizia e dell'ingegneria civile, 108  
applicazioni, 109  
contributi, 109  
direzione e amministrazione, 109  
disaccordi, 109  
Possibili usi, 109  
tempo libero per la formazione, 108

Fondo per ferie professionale, 91  
Fondo per la formazione, 107  
Formazione, 107  
    fondo di sviluppo DA/LO, 107  
    fondo di sviluppo dei settori  
    dell'edilizia e dell'ingegneria  
    civile, 108  
    fondo per la formazione, 107  
    permessi per la formazione, 107  
Fruizione delle ferie, 81  
    chiusura collettiva per ferie, 82  
    diritto alle ferie residue, 81  
    periodo di ferie principale, 81  
    riprogrammazione delle ferie, 82  
    tempistiche delle ferie, 82

## G

Garanzia di retribuzione delle ferie, 90  
Giorni di assistenza ai figli, secondo  
    giorno di malattia del figlio e visite  
    dal medico, 73  
    giorni di assistenza ai figli, 73  
    pagamento per giorni festivi e  
    festività mobili, 74  
    secondo giorno di malattia del figlio,  
    74  
    visite dal medico, 74  
Giorni festivi e festività mobili per i  
    lavoratori distaccati, 95  
Giorni liberi  
    1° maggio, 27  
    festa della Costituzione, 27  
    festività mobili, 28  
Giorni liberi per cura di persona a  
    carico, 79  
Giovani dipendenti  
    pagamento anticipato del lavoro a  
    cottimo, 117

## I

Il fattore minuto  
    regione della capitale, 56  
Impiego come dipendente stipendiato  
    cessazione del rapporto di lavoro,  
    18  
Impiego in condizioni retribuite  
    Malattia, 21  
Indennità per ferie, 86  
    calcolo dell'indennità per ferie  
    durante la malattia, 86  
    comunicazione e pagamento, 87  
    pagamento dell'indennità di ferie  
    senza che le ferie siano state  
    fruite, 88  
    pensione dell'indennità per ferie  
    durante la malattia, 87  
Informazioni circa la ripresa del lavoro,  
    115  
Interruzione del lavoro, 127  
Interruzione del servizio, 113  
Iscrizione di nuovi membri  
    nuovi membri con un contratto  
    collettivo diverso, 13  
    nuovi membri coperti dal contratto  
    di adesione, 13  
    trattative di adattamento, 14

## L

Lavoro a turni, 32  
    accordi locali, 36  
    disposizioni specifiche relative alle  
    ore lavorative, 34  
    Indennità, 35  
    Interruzioni, riorganizzazione o  
    trasferimento, 34  
    la giornata lavorativa, 35  
    lavoratori a turni, 34

lavoro nei giorni liberi o  
scaglionamento dei giorni liberi,  
36  
notifica e durata, 33  
ore lavorative (metodo 1), 33  
ore lavorative (metodo 2), 33  
straordinari, 35  
Lavoro durante le ferie, 90  
Lavoro interinale, 135  
altre questioni, 136  
l'agenzia di lavoro interinale è  
membro dell'Associazione  
Danese per l'Edilizia, 135  
l'agenzia di lavoro interinale non è  
membro dell'Associazione  
Danese per l'Edilizia, 135  
Lavoro nel fine settimana  
ATP, 25  
condizioni, 24  
condizioni di pagamento, 24  
giorni liberi e lavoro nei giorni  
festivi, 25  
Licenziamento, 111  
cessazione durante i periodi di  
malattia e infortunio, 113  
inizio di un nuovo rapporto di  
lavoro, 114  
interruzione dell'anzianità di  
servizio, 113  
licenziamento del rappresentante  
sindacale, 103  
mancato preavviso, 113  
periodo di preavviso, 111  
riassunzione, 112  
scadenza del periodo di preavviso,  
113  
Licenziamento temporaneo, 114  
altro impiego, 115  
paga, 114  
ragioni valide per il licenziamento  
temporaneo, 114

Ripresa del lavoro, 115

## **M**

Malattia e ferie, 84  
indennità per ferie, 86  
malattia prima dell'inizio delle ferie,  
84  
notifica di malattia dopo l'inizio  
delle ferie, 84  
segnalazione di condizione idonea al  
servizio durante chiusura per  
ferie, 84  
trasferimento di ferie, 85  
Malattia e infortunio, 70  
anzianità di servizio durante la  
formazione, 71  
calcolo della paga per malattia, 71  
diritto alla paga per malattia, 70  
durata, 70  
infortunio durante le ore lavorative,  
71  
interruzione dell'anzianità di  
servizio, 71  
pagamento, 71  
prospetto relativo all'anzianità di  
servizio, 70  
Ricaduta, 70  
sezione 56 dell'accordo, 72  
Malattia e infortunio  
Malattia/incidente durante il corso  
della giornata lavorativa, 72  
Malattia, primo giorno di malattia di  
un figlio, ecc., 70  
Maturazione delle ferie, 80

## **N**

Norme relative al rappresentante  
sindacale, 99

aggiornamento professionale dei precedenti rappresentanti sindacali, 100

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I LAVORI DI COPERTURA CON CARTONE CATRAMATO, 103

dove si elegge un rappresentante sindacale, 99

doveri del rappresentante sindacale, 101

formazione continue dei rappresentanti sindacali e dei rappresentanti per la salute e la sicurezza, 104

idoneità all'elezione a rappresentante sindacale, 99

licenziamento del rappresentante sindacale, 103

norme in materia di elezione, 99

portavoce, 101

responsabilità del rappresentante sindacale, 102

Notifica di malattia dopo l'inizio delle ferie, 84

Notifica di malattia prima dell'inizio delle ferie, 84

## O

Ore lavorative scaglionate, 31

disposizioni in materia di durata, 31

notifica, 31

straordinari, 32

## P

Paga, 48

Pagamento dei salari, 48

Paga legata alle prestazioni, 51

condizioni specifiche di pagamento per il lavoro a cottimo, 58

determinazione delle tariffe di lavoro a cottimo in base alle "Guideline Time Schedules", 54

disposizioni sul lavoro a cottimo, 52

fattori minuto, 56

partecipazione degli apprendisti al lavoro a cottimo, 53

tariffari relativi al lavoro a cottimo, tempistiche di riferimento e tabelle salariali, 51

Uso di studi sui tempi e sul movimento e delle tempistiche di riferimento, 61

Pagamento anticipato del lavoro a cottimo, 57

per il lavoro a cottimo soggetto a studi sui tempi e sul movimento, 57

regime di lavoro a cottimo, 57

Pagamento anticipato per ore lavorative scaglionate, 32

Pagamento degli straordinari, 30

Pagamento dei giorni festivi, delle festività mobili, delle ferie aggiuntive per i dipendenti senior e dei giorni di assistenza ai figli, 92

Pagamento dei giovani dipendenti prospetto relativo al lavoro a cottimo ed eccedenza di lavoro a cottimo, 118

Pagamento dei salari

assunzione e licenziamento, 49

eccedenze di lavoro a cottimo non rimosse, 50

ferie, 49

giorno di paga, 48

pagamento anticipato, 49

pagamento di eccedenze di lavoro a cottimo, 49

sospensione del lavoro per  
condizioni atmosferiche avverse,  
ecc., 48

Pagamento dei salari in occasione dei  
giorni festivi, 48

Pagamento della retribuzione per  
straordinari, lavoro di domenica e  
giorni festivi  
giorni feriali non lavorativi, 30, 31

Pagamento delle ferie  
disposizioni per ferie per dipendenti  
distaccati, 97

Pagamento delle ferie dell'eccedenza  
di lavoro a cottimo  
apprendisti, 150

Pagamento dell'indennità di ferie  
pagamento dell'indennità per ferie  
al termine del periodo di ferie, 88

Pagamento dell'indennità di ferie al  
termine del periodo di ferie, 88

Pagamento dell'indennità di ferie  
senza che le ferie siano state fruito,  
88

Pagamento di giorni festivi, festività  
mobili, giorni liberi per dipendenti  
senior e giorni di assistenza ai figli  
decesso, 95  
dimissioni, 94  
diritto a pagamenti anticipati, 94  
garanzia, 95  
lavoro nei giorni festivi, 94  
pagamento anticipato, 93  
saldo, 94  
versamento dei pagamenti  
anticipati, 93

Pagamento giorni festivi, festività  
mobili, giorni festivi aggiuntivi per  
dipendenti senior e giorni di  
assistenza ai figli  
maturazione, 92

Part time

pensionamento parziale,  
prepensionamento parziale, 26

Partecipazione dell'apprendista al  
lavoro a cottimo da operaio  
specializzato, 142

Part-time  
assunzione part-time, 25  
persone con capacità lavorativa  
ridotta, 26

Pensione, 66

Pensione sull'indennità di ferie in caso  
di malattia, 87

Pensioni e regime di assistenza  
sanitaria, 66  
Contributo pensionistico aumentato  
durante il congedo di  
maternità/paternità, 67  
regime di assistenza sanitaria, 68

Periodi scolastici, 143

Periodo di ferie principale, 81

Periodo di formazione, 140

Periodo di preavviso, 111

Permessi in caso di licenziamento, 112

Permessi per la formazione, 107

Primo giorno di malattia del figlio, 72

Procedura per controversie industriali  
casi urgenti, 127  
diritto del lavoro, 127  
termini, 123

Procedura per la risoluzione di  
controversie industriali, 119

Programmi pilota, 132

## R

Ragioni valide per il licenziamento  
temporaneo, 114

Rappresentante per la salute e la  
sicurezza sul lavoro  
apprendisti, 151

Rappresentanti per la salute e la  
sicurezza, 104

Regime di assistenza sanitaria e pensionistica  
contributo pensionistico, 66  
pagamento del contributo pensionistico, 68  
pensione di indennità per ferie durante la malattia, 67  
regime di assistenza sanitaria e pensionistica per gli apprendisti dopo il 1° settembre 2020, 67

Regime di garanzia delle ferie apprendisti, 150

Regime per i dipendenti senior (ferie e giorni festivi)  
collocamento, 95  
maturazione, 95  
pagamento, 96  
regime dei dipendenti senior dal contratto collettivo del 2017, 96

Relazioni aziendali, 134

Remunerazione per straordinari, lavoro di domenica e giorni festivi, 30  
deduzione per le pause per i pasti, 31

Retribuzione in base alla prestazione  
pagamento anticipato del lavoro a cottimo, 57

Revisione del contratto collettivo ecc., 133

Riassunzione, 112

Rinuncia alle ferie, 89

Riprogrammazione delle ferie, 82

Risoluzione di controversie industriali apprendisti, 152

Risoluzione di controversie industriali in casi di licenziamento sommario (licenziamento immediato), 124

Riunione informativa, 15

## S

Salari dei dipendenti giovani  
lavoro a cottimo, 117  
lavoro pagato a ore, 117

Scadenza del periodo di preavviso, 113

Segnalazione di condizione idonea al servizio durante la chiusura collettiva per ferie, 84

Sicurezza e formazione, 118

Straordinari, 29  
apprendisti, 151  
calcolo delle ore di straordinario, 29  
lavoro notturno, 29

Straordinari sistematici, 29

Straordinari, ore lavorative scaglionate, lavoro a turni, 29  
straordinari, 29  
straordinari sistematici, 29

Strumenti e attrezzature, 131  
lavori di copertura, 132  
lavori di pavimentazione, 131

Strutture assistenziali  
luoghi di lavoro non permanenti, 42

Strutture assistenziali – luoghi di lavoro non permanenti  
diarie e indennità per alloggio e sostentamento, 44

Svolgimento del lavoro a cottimo su altra base, 55

## T

Tariffari relativi al lavoro a cottimo, tempistiche di riferimento e tabelle salariali, 51

Tempistiche delle ferie, 82

Termine di prescrizione dell'indennità di ferie, 89

Termini di assunzione, 16

Trasferimento di ferie, 85

Trattative che si svolgono una volta  
per anno sul contratto collettivo, 53

## U

Uso di studi sui tempi e sul movimento  
e delle tempistiche di riferimento,  
61

gli studi sui tempi e sul movimento  
come base affidabile, 61  
Uso di studi sui tempi e sul movimento  
e di tempi indicativi  
tempi indicativi, 62

# 2023

DI  
H.C. Andersens Blvd. 18  
1553 København V  
Telefon: 33 77 33 77  
di@di.dk  
www.danskindustri.dk

Fagligt Fælles Forbund  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Telefon: 70 300 300  
3f@3f.dk  
www.3f.dk



2023

# 2023

2023

# 2023