

## **Contratto Collettivo Regionale Toscana 2° Livello Edilizia Piccola e Media Impresa**

**TRA CONFAPI TOSCANA, CONFAPI ANIEM TOSCANA e FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL**

Il giorno 18 maggio 2026 presso la sede di Confapi Aniem Toscana a Pisa si sono incontrati:

Per la Confapi Toscana il Presidente Luigi Pino

Per la Confapi Aniem Toscana il Presidente Andrea Bottai

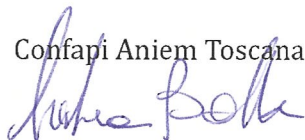
Per la FenealUIL Toscana il Segretario Generale Daniele Battistini

Per la Filca CISL Toscana il Segretario Generale Simona Riccio

Per la Fillea CGIL Toscana il Segretario Generale Alessia Gambassi

E hanno convenuto quanto segue per il rinnovo del CCRL per le Piccole e Medie Imprese della Toscana che applicano il CCNL sottoscritto dalle stesse organizzazioni.

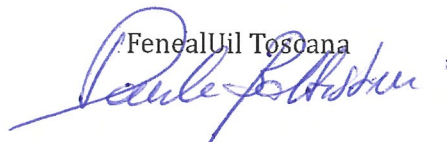
Confapi Aniem Toscana



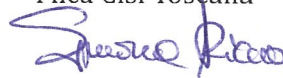
Confapi Toscana



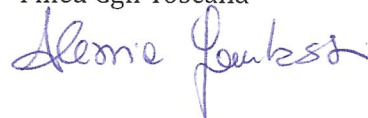
FenealUil Toscana



Filca Cisl Toscana



Fillea Cgil Toscana



## PREMESSA

Il settore delle costruzioni, in particolare l'edilizia, ha attraversato nell'ultimo triennio una fase di significativa espansione, trainata dai bonus edilizi, dall'avvio del PNRR e dalla spinta verso la rigenerazione urbana. In Toscana, questo andamento positivo ha generato un forte incremento della massa salari e della forza lavoro impiegata.

Tuttavia, l'attuale rimodulazione degli incentivi e l'alto tasso inflattivo impongono oggi di sostenere il settore e il sistema bilaterale con politiche contrattuali mirate a tutelare i lavoratori in difficoltà. Nonostante i progetti del PNRR si avviino alla fase di completamento nel 2026, l'incertezza economica internazionale e gli scenari di guerra rendono difficile prevedere i futuri assetti del mercato.

In linea con gli obiettivi di razionalizzazione del sistema bilaterale indicati dal CCNL e dal precedente CCRL, la priorità rimane il raggiungimento della sostenibilità economica degli enti. Solo garantendo tale equilibrio sarà possibile assicurarne l'efficacia e adempiere al loro compito primario: erogare le prestazioni ai lavoratori e affermare la bilateralità come presidio di legalità e trasparenza.

Inoltre, il presente accordo mira a incrementare la competitività delle aziende del sistema Confapi Aniem, offrendo loro strumenti efficaci per affrontare le fasi di crisi. Tale supporto risulta quanto mai necessario alla luce dell'instabilità globale e delle forti oscillazioni dei costi energetici e delle materie prime, fattori che condizionano la tenuta economica delle imprese. Attraverso il consolidamento del sistema bilaterale, si intende fornire risposte strutturali che permettano alle aziende di gestire l'incertezza del mercato, coniugando la sostenibilità dei costi con la continuità operativa e la tutela della forza lavoro.

Le nuove prospettive di sviluppo suggeriscono un'azione rivendicativa comune incentrata su temi prioritari: salute e sicurezza sul lavoro, contrasto allo sfruttamento e al lavoro irregolare, formazione e qualificazione professionale. Nella nostra regione, tali sfide vanno affrontate con un rinnovato spirito di condivisione tra le parti sociali e con il coinvolgimento attivo delle istituzioni.

Parallelamente, la congiuntura economica impone risposte concrete per mitigare l'inflazione e restituire potere d'acquisto ai salari. Il rinnovo contrattuale dovrà quindi puntare a rendere il settore più remunerativo e attrattivo, garantendo condizioni di lavoro dignitose.

Il settore rappresenta circa 11% del PIL regionale e oltre il 20% dell'occupazione industriale. I dati del sistema bilaterale confermano la crescita del periodo:

- Nel 2023: la Toscana ha registrato un incremento del +2,6% nelle ore lavorate e del +3,3% nei lavoratori iscritti.
- Nel 2024: la crescita è proseguita con un aumento delle ore lavorate (+4,93%), dei lavoratori (+5,40%) e della massa salari (+7,44%).
- Nel 2025: si registrano ancora indicatori positivi rispetto all'anno precedente, con un incremento del +2,25% nelle ore lavorate, del +3,83% nei lavoratori e del +5,43% nella massa salari.

Questi segnali positivi non devono però indurre a calare l'attenzione: è necessario rafforzare il controllo su salute e sicurezza, contrastando il lavoro nero e le nuove forme di elusione contrattuale nei cantieri. In questo contesto, istituzioni e parti sociali hanno il compito di promuovere investimenti e qualificazione, utilizzando la bilateralità come leva per la formazione e la sicurezza. Gli investimenti in tali ambiti rappresentano la chiave per l'innovazione del mercato e la sostenibilità sociale.

Per quanto sopra premesso, gli obiettivi condivisi del CCRL trovano puntuale indicazione negli articoli che seguono:



## **ART. 1 - Bilateralità**

Il settore delle costruzioni sta vivendo vari processi di innovazione alla luce delle misure di incentivazione degli ultimi anni e nel perimetro di quanto già condiviso nel precedente CCRL le parti ritengono di rafforzare sempre di più l'attività del FORMEDIL CTP TOSCANA in materia di formazione professionale e sicurezza in linea con le nuove tecniche di lavorazione, su bioedilizia (in particolare rivolto al settore del legno), rischio sismico, recupero ed efficientamento energetico, la rigenerazione urbana.

Occorre implementare indagini mirate sui fabbisogni locali, integrate da un'analisi sistematica dei bandi e delle opportunità derivanti dalle politiche regionali, nazionali ed europee, senza tralasciare le risorse dei fondi interprofessionali.

La nostra priorità è assicurare che gli Enti Bilaterali siano riconosciuti dalle Istituzioni come i principali poli per la formazione d'eccellenza in edilizia. Questo impegno si muove nel solco del D.lgs 81/08 e delle nuove disposizioni dell'Accordo Stato-Regioni 2025 sul libretto formativo. Le parti ritengono che, per garantire la massima efficacia formativa, le aziende si devono avvalere dei nostri Enti Bilaterali, i quali offrono formazione gratuita e qualificata. In particolare, la formazione sulla sicurezza deve essere certificata tramite una banca dati nazionale.

In questo ambito, le parti concordano nel porre al centro della propria azione la qualificazione e il sostegno della bilateralità edile della CERT, operando attraverso:

- azioni di contrasto al dumping contrattuale, garantendo l'applicazione dei CCNL comparativamente più rappresentativi del settore e di norme d'impiego volte a tutelare la sicurezza dei lavoratori e la lealtà competitiva tra le imprese. A tal fine, la costituzione dell'Osservatorio sul dumping contrattuale, già prevista dal precedente integrativo, dovrà essere resa operativa entro 6 mesi dalla firma del CCRL;
- lo sviluppo di funzioni per il contrasto alle irregolarità e il monitoraggio costante di partite IVA e lavoratori autonomi nei cantieri, anche attraverso la promozione dei nuovi servizi offerti dalla bilateralità. L'obiettivo è contrastare l'applicazione scorretta dei contratti, riportando le imprese nell'alveo della bilateralità e del CCNL edilizia.

## **ART. 2 - Formazione**

Le parti condividono di:

- implementare l'attività formativa caratteristica dell'ente unificato FORMEDIL CTP TOSCANA anche attraverso l'utilizzo dei fondi interprofessionali. Una formazione sempre più coordinata e gestita per aumentare il numero dei corsi e la qualità degli stessi, per rispondere alla richiesta di manodopera qualificata ed offrendo, al tempo stesso, opportunità formative/lavorative stabili, sicure e di prospettiva al fine di consolidare il radicamento sul territorio e rafforzare il ruolo del CTP;
- adeguare, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, l'offerta formativa istituzionale già erogata e attuare i corsi di formazione previsti dal catalogo formativo nazionale (CFN), sviluppando anche quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di lingua italiana per i lavoratori stranieri presenti nei cantieri;
- sviluppare la Borsa Lavoro attraverso l'interconnessione del sistema Blen.it con il SIL di Regione Toscana. Il CTP dovrà utilizzare al meglio questo collegamento per incrociare le Offerte di lavoro relative a professioni dell'edilizia censite sul portale di Regione Toscana. Si ritiene infatti, visto le difficoltà di reperire personale qualificato, che la BLEN.IT attraverso l'incrocio della domanda/offerta tra imprese e lavoratori, possa rappresentare una chance sia per i lavoratori (in un'ottica di ricollocazione all'interno del settore così da non disperdere le competenze maturate negli anni) sia per le imprese, di cui potrebbe essere punto di riferimento e costituire un bacino per assumere dipendenti preparati e specializzati;



- condividere con le Parti Sociali della CERT il rafforzamento delle attività dei CTP attraverso l'adozione della procedura telematica 'Cantiere Trasparente'. Tale sistema ove previsto, già attivo in Toscana e riconosciuto dalla DGR 151/2016, andrà implementato in linea con la Legge n. 198 del 29 dicembre 2025. Quest'ultima introduce il badge elettronico nei cantieri in appalto e subappalto come strumento di rilevazione presenze e monitoraggio del profilo del lavoratore (formazione, sicurezza, patentini e avanzamenti professionali), integrando un sistema di alert automatico per le scadenze;
- promuovere l'attività di tutor di cantiere attraverso convenzioni con le Stazioni Appaltanti. È indispensabile estendere l'attività rilevante del CTP nelle visite di cantiere e di assistenza alle imprese e ai lavoratori in stretto rapporto con RLST, ognuno per le proprie competenze e attribuzioni;
- alla luce del verbale di accordo nazionale del 29/02/2024 sul Regolamento del Fondo Territoriale per la qualificazione del settore formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori, si prevede la destinazione di ulteriori risorse eventualmente non utilizzate per incrementare le prestazioni come previsto dall'art. 2 del succitato accordo.

### ART. 3 - Salute e sicurezza sul lavoro

- RLST

È necessario potenziare l'attività degli RLST, garantendo una maggiore frequenza delle visite nei cantieri e un coordinamento sempre più efficace con il sistema bilaterale, in particolare con il CTP Toscana. Il ruolo dei RLST deve essere costantemente rafforzato e rilanciato, organizzandone l'attività in linea con le indicazioni unitarie nazionali in un'ottica di effettiva operatività e miglior collaborazione con gli enti unificati per perseguire il contrasto agli infortuni sui luoghi di lavoro.

- FIGURA DEL PREPOSTO

L'obiettivo del DL 146/21, che ha modificato il TU sulla sicurezza, è quello di fornire una risposta concreta al proliferare di casi di irregolarità nel mantenimento degli standard di sicurezza previsti dalla norma. L'individuazione dell'incaricato dovrà avvenire tra i livelli più alti assegnati a quel particolare sito in lavorazione comprese le sedi aziendali o unità locali

Le aziende dovranno attivare una copertura assicurativa per assistenza di tutela legale legate alle responsabilità legali (civili e penali) derivanti dall'esercizio della funzione di preposto.

A fronte delle responsabilità a cui va incontro, al lavoratore nominato sarà riconosciuto un inquadramento pari al 4° livello o superiore.

Al lavoratore nominato non potrà, in ogni caso, essere attribuito un inquadramento inferiore al 3° livello. In tale ipotesi, verrà riconosciuta una specifica indennità sulla retribuzione pari 10%. Su tale indennità, dovrà essere calcolata la maggiorazione del 18,5% e versato il relativo accantonamento in CERT/Cassa Edile.



#### **ART. 4. - Appalti e regolarità**

La regolarità del lavoro in edilizia, lo sfruttamento del lavoro nero, grigio e il caporalato sono temi prioritari e la gestione del settore tramite gli enti bilaterali ci mette a disposizione un osservatorio privilegiato che non possiamo in alcun modo sprecare.

Da qui ne deriva un ruolo attivo che gli enti devono assumere nel contrasto a fenomeni elusivi e distorsivi del settore che, causa la crisi, abbiamo visto crescere in questi anni, primo fra tutti quello del dumping contrattuale, per non parlare del proliferare di associazioni non rappresentative, al di fuori del CCNL di settore maggiormente rappresentativi, che rischiano di minare il nostro sistema bilaterale.

Il Dumping Contrattuale determinato dall'applicazione di contratti firmati da organizzazioni datoriali e sindacali non maggiormente rappresentative sul piano nazionale, o dall'utilizzo di CCNL non edili a lavoratori che svolgono lavori edili, rappresenta un rischio reale per il mondo edile, penalizza le imprese, contrae i diritti e il costo del lavoro determinando una concorrenza sleale, a danno anche della sicurezza nei cantieri, ponendosi altresì in evidente contrasto con quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n.36/2023) che individua, per il settore dell'edilizia, i contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Come previsto dal precedente CCRL-è necessario attivare, entro-sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, l'osservatorio sul Dumping contrattuale composto dalle Parti sociali costituenti CERT Toscana, che possa monitorare il fenomeno.

L'Osservatorio sarà incaricato della redazione di un rapporto annuale volto a evidenziare l'entità del fenomeno del dumping contrattuale nel settore delle costruzioni, attraverso l'analisi dei dati e l'individuazione dei Contratti collettivi non edili applicati nei cantieri. L'osservatorio avrà anche il compito di proporre iniziative per recuperare le aziende che operano nel settore edile e che oggi applicano contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative del settore, per una confluenza nei CCNL edilizia e nel sistema della CERT Toscana, determinando così effetti positivi in tema di legalità e sicurezza.

Per questo è opportuno che la CERT allarghi il suo perimetro di azione per creare nuove sinergie con tutti gli enti istituzionali a vario titolo coinvolti nel nostro settore, sperimentando protocolli per la regolarità: da questo punto di vista, come già avvenuto per protocolli di appalti privati nell'area metropolitana, le grandi opere possono essere un laboratorio di sperimentazione enorme, affidando alle Parti Sociali di settore, e, attraverso esse, alla Cert un ruolo importante nell'intero sistema nonché di strumento credibile e affidabile sia per le imprese ed i lavoratori, sia per le istituzioni.

#### **ART 5 - Legalità e sicurezza**

Le parti, in linea con il regolamento attuativo di cui all'Art. 2, si adopereranno per definire un sistema per l'adozione del badge per l'accesso al cantiere e renderlo davvero operativo, nella consapevolezza che si tratta di uno strumento versatile e quindi adattabile alle diverse esigenze che sui territori possono presentarsi.

Attraverso il badge sarà possibile il monitoraggio e l'accertamento della vita del cantiere. In particolare, la rilevazione delle presenze e delle ore lavorate, permetterà di intervenire sulle irregolarità e sull'evasione contributiva e contrattuale oltre che rendere possibile una piena applicazione della congruità, si avrebbe quindi una efficiente e trasparente rilevazione della gestione del lavoro a trecentosessanta gradi dello stesso. Tali informazioni devono essere accessibili alla Cassa Edile, ai RUP e agli organi di vigilanza.

Si richiede di rendere esigibile la comunicazione dell'elezione dei RLS e dei preposti ai CTP/enti unificati per una sinergia ancora più efficace ed efficiente nelle attività di prevenzione/monitoraggio delle attività lavorative.



Inoltre, si richiede che negli appalti di importo superiore a € 2 milioni sia obbligatorio applicazione della procedura telematica di cui al primo comma.

Le parti promuoveranno la definizione di accordi quadro territoriali/aziendali volti a rafforzare in maniera significativa le condizioni contrattuali e gli aspetti legati alla salute e sicurezza e la formazione professionale dei lavoratori coinvolti.

Le parti concordano altresì sulla necessità di incentivare accordi sulla qualificazione degli appalti in settori chiave, quali la geotermia, anche attraverso protocolli territoriali per aree industriali omogenee e distretti di rilevanza strategica regionale, con particolare riferimento alla filiera geotermica e all'aerea siderurgica di Piombino.

L'obiettivo è definire protocolli d'intesa mirati a favorire la crescita occupazionale, sostenere la competitività delle imprese e garantire elevati standard di tutela del lavoro. Attraverso tali intese, si intende promuovere lo sviluppo di piani occupazionali qualificati, facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro specializzato e rafforzando il legame tra le imprese del sistema Confapi Aniem e le specificità produttive dei singoli territori.



#### **ART. 6 - Cambiamenti climatici:**

Considerati i recenti cambiamenti climatici che espongono gran parte delle attività lavorative a rischi nuovi e in alcuni casi non considerati, si ritiene fondamentale garantire l'incolumità dei lavoratori.

A tal fine, nell'attuazione dei divieti imposti dalle ordinanze, dalle circolari Inps e dalle linee guida Inail, ogni volta ci sia una previsione meteo determinata dai bollettini pubblicati e dal Workclimate definite ad alto rischio nella zona in cui è ubicato il cantiere, si ritiene necessaria una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro da disciplinare di concerto con le RSU e/o OO.SS con il coinvolgimento di RLS/RLST.

Entro il 30 aprile di ogni anno si ritiene necessario promuovere un confronto con la Regione Toscana per valutare l'opportunità di misure aggiuntive alle 'Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dagli effetti del calore e dalla radiazione solare e attivare ordinanze regionali al fine di prevenire i rischi per lo svolgimento delle attività lavorative in ambiente esterno. Le parti si attiveranno affinché tali ordinanze siano condivise dalla Regione attraverso la convocazione del Tavolo di concertazione generale.

A tal proposito, le parti si impegnano entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto a verificare la possibilità di costituire un fondo, finanziato da specifica aliquota a carico delle Imprese, che copri il differenziale di reddito per tutte le ore le quali è stata richiesta una CIGO con causale "Eventi Climatici",

#### **ART. 7 - Continuità dei rapporti di lavoro con cambio appalto**

Al fine di evitare forme di dumping contrattuale e sociale nel settore, in caso di cambio di appalto si stabilisce l'obbligo dell'appaltatore subentrante di assorbire nel proprio organico il personale che risultava direttamente impiegato dall'appaltatore uscente a condizioni normative, retributive, e di tutela del rapporto di lavoro non peggiorative rispetto quelle in essere precedentemente.

Nelle fasi di cambio di appalto le parti si impegnano ad un confronto preventivo con le OO.SS. territoriali e la RSU ove costituita.



## **ART. 8 - Responsabilità in solido**

In caso di appalto di opere o di servizi il committente, l'imprenditore o altro soggetto privato è obbligato in solido con l'appaltatore nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori a corrispondere ai lavoratori trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR nonché a versare i contributi previdenziali, i premi assicurativi, i contributi alla Cassa Edile e Scuola Edile e CPT, ai fondi di previdenza complementare dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili.

## **ART. 9 - Prestazioni Extracontrattuali**

Al fine di migliorare e qualificare l'offerta assistenziale della CERT, le parti condividono di incrementare le prestazioni vigenti a favore dei lavoratori iscritti e di introdurne di nuove. Nello specifico, gli importi delle prestazioni extracontrattuali del Regolamento CERT (dall'art. 1 all'art. 8) sono rivalutati con un incremento del 10%, mentre restano confermati gli importi relativi agli articoli 9, 10 e 11.

Di seguito le prestazioni:

- Premio giovani/premio inserimento già in essere: riconosciuto ai lavoratori di età compresa tra i 15 ed il compimento del 30° anno di età, sarà portato a 1000 euro.
- Premio fedeltà già in essere: a ciascun lavoratore dipendente che raggiunga almeno 8.000 ore di versamento ore ordinarie in tutte le Casse Edili della Toscana, verrà erogato un importo annuale di euro 500.
- Contributo per nascita o adozione figlio/a: il lavoratore avrà diritto a un sussidio di 800 euro in caso di nascita o adozione di un figlio o di una figlia. La domanda deve essere presentata entro il termine di 6 mesi dall'evento.
- Prestazioni sanitarie (extra Sanedil): si conferma l'accordo delle Parti Sociali del 18/11/2020 che integra le prestazioni sanitarie di Sanedil con quelle previste in Cert e sarà prorogato per la durata del CCRL. Le Parti dovranno riformulare il regolamento, in assenza di accordo sarà prorogato quello in essere.

Nuovi contributi studio:

- Contributo scuola materna: a ciascun lavoratore dipendente con un figlio/a a carico che frequenta la scuola materna sarà riconosciuto un importo pari al 20% del costo sostenuto e certificato per ciascun anno (per un massimo di 3 anni).
- Contributo scuole elementari: a ciascun lavoratore dipendente con un figlio/a a carico che frequenta la scuola elementare sarà riconosciuto un importo pari a 100 euro per ciascun anno scolastico (per un massimo di 5 anni).
- Contributi studio esistenti: gli importi dei contributi studio già in vigore, relativi a iscrizione alle medie inferiori, iscrizione e promozione alle superiori e percorsi universitari, sono tutti aumentati del 25%.



- Contributo diversamente abili: è un contributo di 500 euro a favore delle famiglie con figli diversamente abili in possesso di certificazione ai sensi della legge 104.
- Contributo campi estivi: è previsto un contributo di 300 euro a favore delle famiglie, previa presentazione dell'attestazione fiscale della spesa sostenuta per la frequenza al centro estivo, campo estivo
- Contributo donatori di sangue e midollo: è previsto l'inserimento di un contributo di 100 euro per i donatori di sangue e midollo. La richiesta dovrà essere presentata tramite apposito modulo corredato dalla dichiarazione della struttura sanitaria.
- Rimborso dichiarazione dei redditi (730): viene confermato il contributo per la spesa sostenuta, fino a un massimo di 30 euro (più IVA), garantito per i servizi prestati presso i CAF di CGIL, CISL E UIL attraverso la convenzione già attiva con la Cert.
- Permessi e agibilità sindacali: le parti prevedono la mutualizzazione in cassa edile di giorni di permesso retribuito all'anno, coperti da un apposito fondo in cassa edile da sviluppare attraverso un accordo tra le parti sociali entro il 31/12/2026.

A supporto di quanto sopra condiviso e a copertura delle nuove prestazioni che non rientreranno nel contributo Edilcassa previsto per le Prestazioni Extracontrattuali, sarà utilizzato il Fondo Prestazioni Aggiuntive fino a concorrenza.

Resta inteso che le Prestazioni Extracontrattuali già in essere (dall'art. 1 all'art. 10 del Regolamento Cert) si intendono come valori economici lordi della prestazione, mentre le prestazioni extracontrattuali (quelle già in essere dall'art. 11 all'art. 17 e le nuove aggiunte dal presente CCRL) si intendono per valore economico netto della prestazione da erogare.

Le Parti dovranno riformulare il regolamento CERT alla luce delle nuove prestazioni extracontrattuali e di quanto sopra enunciato.

#### **ART. 10 - Premialità alle Imprese**

Le Parti esprimono una valutazione positiva dell'esperienza maturata negli ultimi anni, durante i quali è stato adottato un regolamento annuale volto a premiare le imprese virtuose iscritte alla CERT.

Sulla base di questa esperienza positiva, le Parti intendono rendere il "Bonus Premialità" uno strumento strutturale, messo stabilmente a disposizione dalla Cert per tutte le imprese iscritte, fino a concorrenza del Fondo di riferimento.

Tale misura è finalizzata a valorizzare le imprese che dimostrano comportamenti improntati alla legalità, regolarità e sicurezza, che investono in qualità e sostenibilità ambientale (attraverso le relative certificazioni) e che non hanno subito penalizzazioni sulla propria patente a crediti. Il bonus terrà inoltre conto dell'anzianità d'iscrizione dell'impresa a Cert, premiando maggiormente le imprese con una permanenza pluriennale.

Il "Bonus Premialità" sarà finanziato attraverso la quota dell'1,05% del contributo prevista dal CCNL, consentendo una riduzione dell'aliquota di contribuzione alla CERT fino allo 0,80%.

Le Parti si impegnano a definire un apposito regolamento attuativo che renda questa misura definitiva e strutturale.



## **ART. 11 - Commissione vestiario**

La commissione già costituita per la valutazione sulla qualità del prodotto dovrà riunirsi obbligatoriamente almeno due volte l'anno per valutare la qualità dei prodotti consegnati ad imprese e lavoratori, verbalizzando gli esiti di tale valutazione. In caso di valutazione negativa, le parti dovranno prendere i dovuti provvedimenti.

## **ART. 12 - Indennità**

### **Mensa**

Gli importi per ogni ora di effettivo lavoro relativi all'indennità sostitutiva di mensa e pasto caldo concordati nell'accordo regionale del 3 dicembre 2021 vengono rivalutati a decorrere dal 01 giugno 2026 secondo gli importi seguenti:

Indennità sostitutiva mensa Euro 0,80

Concorso aziendale per Pasto Caldo in Cantiere Euro 10,60

Concorso aziendale per Pasto in Trattoria Euro 12,00

Eventuali trattamenti di miglior favore concessi a livello aziendale restano in vigore; in tal caso le cifre pattuite nel presente capitolo verranno assorbite fino a concorrenza.

### **Trasporto**

Gli importi orari relativi all'indennità di trasporto, concordati nell'accordo regionale del 3 dicembre 2021 vengono rivalutati a decorrere dal 01 giugno 2026 come segue:

- Euro 0,35 per ogni ora di effettivo lavoro.

Stessa indennità è prevista per coloro che, per recarsi sul posto di lavoro utilizzano il mezzo pubblico.

Nessuna indennità verrà corrisposta qualora l'azienda provveda al trasporto dei lavoratori con mezzi propri prelevandoli in prossimità delle loro abitazioni.

### **Indennità di Trasferta**

Fermo restando quanto previsto in proposito dal CCNL, al dipendente che temporaneamente presta la propria opera fuori dal territorio comunale ove ha sede l'azienda o il luogo di assunzione, purché lo spostamento non comporti un ravvicinamento alla residenza del lavoratore, spetta una diaria calcolata sulla retribuzione tabellare nelle seguenti misure di maggiorazione:

| <b>fasce chilometriche</b> | <b>Maggiorazione</b> | <b>Note</b>                                                                                                                            |
|----------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Da Km 10 fino a 40         | 11%                  | Le fasce km andranno computate dal confine del Comune dove è ubicata l'azienda o da quello per il quale è stato assunto il lavoratore. |
| Da Km 41 fino a 60         | 14%                  |                                                                                                                                        |
| Da Km 61 fino a 80         | 17%                  |                                                                                                                                        |
| Da km 81 e oltre           | 20%                  |                                                                                                                                        |

La percentuale di cui sopra a decorrere dal 01 giugno 2026 sarà calcolata sugli elementi della retribuzione di cui all'Allegato A del CCNL vigente per le ore di effettiva prestazione lavorativa.



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

La diaria di cui sopra non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

#### Superamento periodo di comportamento malattia

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di assenza per malattia e di conservazione del posto di lavoro sono aumentati del 30% rispetto a quanto previsto nel CCNL.

#### Lavoro Straordinario e festivo

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL in materia di straordinario notturno e festivo, le Parti concordano che per quanto riguarda il lavoro straordinario, sia diurno, sia notturno, che festivo e di sabato, il lavoratore che nel proprio nucleo familiare ha figli di età inferiore agli 8 anni, ha la possibilità di non acconsentire anche in casi di necessità urgenti indifferibili ed occasionali.

#### Reperibilità e indennità di pronto intervento

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore, è a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le parti definiranno in apposito accordo l'utilizzo dell'istituto della reperibilità come previsto dal CCNL art 78 comma 13 lettera a), e l'istituto della disponibilità.

Qualora il lavoratore venga chiamato dall'azienda fuori dal normale orario di lavoro per attività o servizi non programmati, gli sarà riconosciuta un'indennità di pronto intervento pari a 20 euro giornalieri, in aggiunta alla retribuzione contrattuale prevista e alle relative maggiorazioni.

L'indennità sopra definita sarà maggiorata del 25% in caso in cui la reperibilità interessi più di un'intera settimana consecutiva. Mentre a partire da più di due settimane consecutive la maggiorazione sarà del 45% per le settimane eccedenti alla prima.

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

Restano fatte salve condizioni in essere di miglior favore contrattate in azienda con le OOSS.

#### Indennità lavori bitume

Per i lavoratori impegnati nei processi di asfaltatura e impermeabilizzazione ~~di~~ viene riconosciuta un'indennità pari al 5% della paga oraria.



### **ART. 13 – Previdenza integrativa**

L'ammontare del contributo aggiuntivo viene confermato come previsto dal precedente integrativo.

### **ART. 14 – Congedi**

#### **Congedo per decesso**

Estensione del congedo con l'introduzione di tre (3) giorni in più di congedo per decesso, a carico dell'impresa, da fruire entro tre mesi dall'evento per parenti entro il primo grado di parentela, oltre quanto già previsto per legge.

#### **Congedi parentali**

Si implementa per il congedo di maternità/paternità di cui all'art 32 d.lgs 26 marzo 2001 n.151, l'integrazione aggiuntiva e il relativo periodo, rispetto a quanto già previsto dalla legge e dal precedente accordo regionale del 6/12/2021, con l'introduzione di ulteriori tre (3) giorni di congedo retribuito in caso di nascita o adozione.

### **ART. 15 - EVR (Elemento variabile della retribuzione)**

In applicazione a quanto stabilito dagli artt. 47, 39 e 12 del vigente c.c.n.l., in forza del presente c.c.r.l. si corrisponderà ai dipendenti delle imprese edili operanti in regione Toscana e che applichino il c.c.n.l. ANIEM-CONFAPI, un elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 4% dei minimi in vigore alla data del 01/04/2025 (come da tabella A di seguito indicata). Fino a nuova determinazione, resteranno in vigore gli importi dell'Evr da tabella A, aggiornati ai rinnovi dei minimi del 01/03/2027.

L'E.v.r., per la sua specificità, non rientra tra gli elementi della retribuzione di cui agli artt. 24 e 45 del c.c.n.l. e, pertanto, non costituisce base di calcolo per nessun altro istituto contrattuale e retributivo, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Al fine del calcolo saranno utilizzati i seguenti quattro indicatori:

- numero lavoratori iscritti alla CERT delle imprese che applicano il contratto CONFAPI;
- monte salari denunciato alla CERT dalle imprese che applicano il contratto CONFAPI;
- ore dichiarate alla CERT, le ore di C.i.g. per mancanza di lavoro saranno considerate al 50%;
- numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati, l'incidenza delle grandi opere sarà oggetto di confronto al momento della verifica annuale.

Non saranno considerate variazioni significative quelle minori o uguale al 7%.

Le parti firmatarie provvederanno al raffronto dei parametri, su base media triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Per la verifica dei parametri dovranno essere definite tabelle comparative indicanti i dati relativi agli indicatori ed evidenziati i parametri raggiunti, questi dati faranno parte integrale dell'accordo di verifica.

Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno. Le verifiche verranno effettuate entro giugno di ogni anno con eventuale decorrenza dell'erogazione dell'E.v.r. dal mese di luglio dell'anno in corso. La verifica, quale condizione necessaria per l'erogazione dell'EVR, dovrà essere effettuata annualmente.



Ai fini della determinazione dell'E.v.r., qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri positivo, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato nella misura del 30% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi in cui dovessero risultare due dei suddetti parametri positivi, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato a livello locale nella misura del 60% di quanto definito a livello nazionale; nel caso di tre indicatori positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura dell'85% di quanto definito a livello nazionale; nel caso della totalità degli indicatori positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito a livello nazionale.

Nelle imprese che hanno in corso procedure di C.i.g.s. (comunicate alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori e agli Organismi territoriali riconosciuti da CONFAPI ANIEM per un esame congiunto, nonché all'EDILCASSA/CASSA EDILE territoriale, in modo da permetterne la verifica) l'E.v.r., qualsiasi sia la valutazione degli indici, verrà riconosciuto per il 25% di quanto stabilito a livello territoriale e potranno, inoltre, essere stabiliti periodi diversi per l'erogazione dell'E.v.r. (sempre che ne ricorrano le condizioni riportate ai commi precedenti)

L'E.v.r. in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività e competitività e presenta i requisiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia di tassazione agevolata.

L'E.v.r. sarà riconosciuto dalle imprese a tutti i lavoratori in forza e, per gli operai, versato mensilmente alla Cert. L'importo sarà corrisposto dalla CERT ai lavoratori in forza in due quote annuali che saranno liquidate in occasione degli accantonamenti a luglio e dicembre. Per gli impiegati l'E.V.R. continuerà ad essere corrisposto mensilmente direttamente dall'impresa contestualmente al pagamento agli stessi della retribuzione.

Le parti definiranno con regolamento successivo il funzionamento del nuovo adempimento della CERT, identificando metodi di versamento e liquidazione della quota E.v.r., fino alla definizione del regolamento specifico l'E.v.r. sarà riconosciuto in quote mensili dell'importo e riparametrato in seguito alla verifica annuale direttamente nella busta paga del lavoratore.

Per i mesi precedenti l'E.v.r. sarà secondo quanto regolato dal CCRL precedentemente vigente, la cui efficacia cesserà con l'attuazione del presente accordo.

L'erogazione dell'EVR ai dipendenti con qualifica di impiegato avverrà comunque mensilmente in busta paga.

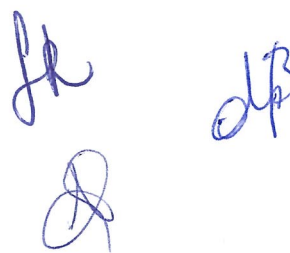
Per le imprese che applicano il CCNL edilizia CONFAPI non iscritte in Cert, l'importo dell'E.v.r. continuerà ad essere riconosciuto mensilmente ai lavoratori nelle buste paga.

La disciplina dell'E.v.r. prevista in questo articolo avrà validità a partire da luglio 2026, nel caso fossero introdotte eventuali modifiche dal rinnovo del CCNL edilizia Confapi sul tema di EVR, le parti si incontreranno per adeguare il presente articolato.

Prima dell'entrata in vigore del presente articolato l'E.v.r. sarà calcolato secondo le modalità previste dal CCRL precedentemente vigente, la cui efficacia cesserà con l'attuazione del presente accordo.

#### **TABELLA A**

| <b>LIVELLI<br/>Imp/Operai</b> | <b>MINIMI DI PAGA BASE IN VIGORE<br/>AL 1/4/2025</b> |
|-------------------------------|------------------------------------------------------|
| 7                             | 2.175,96                                             |
| 6                             | 1.958,36                                             |
| 5                             | 1.631,98                                             |
| 4                             | 1.523,17                                             |
| 3                             | 1.414,38                                             |
| 2                             | 1.272,94                                             |
| 1                             | 1.087,99                                             |



## Clausola di salvaguardia – EVR

Le parti identificano, ai sensi dell'accordo sottoscritto in merito alla "Clausola di Salvaguardia EVR", il seguente indice territoriale per l'eventuale riparametrizzazione della somma EVR erogabile:

- Volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

A livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale; (Parametro nazionale)
2. Volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo territoriale.

Qualora i suddetti due parametri risultino:

- a) entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR defiscalizzato nella misura stabilita a livello territoriale, secondo i criteri sopra esposti;
- b) entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato;
- c) solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'EVR nella misura del 50% dell'importo determinato dal livello territoriale.

Nei casi b) e c) di cui sopra, l'impresa attiverà la seguente procedura:

1. l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile/Edilcassa competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;
2. la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente dei Bilanci di esercizio e della documentazione della Cassa Edile afferente alle ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura prevista dalla contrattazione territoriale vigente. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.



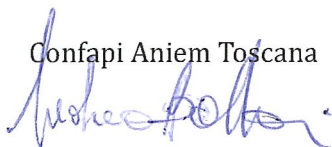
#### **ART. 16 - DURATA**

Il presente CCRL avrà validità fino al 31.12.2028, fatte salve disposizioni diverse che potranno derivare dalla contrattazione nazionale. Restano confermati gli istituti contrattuali contenuti nei precedenti accordi e non modificati dal presente.

Pisa, 18/05/2026

Letto, confermato e sottoscritto.

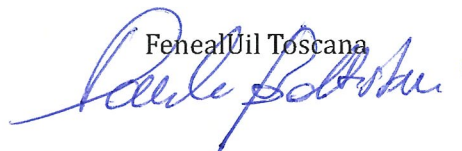
Confapi Aniem Toscana



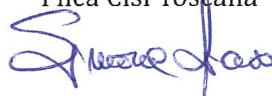
Confapi Toscana



FenealUil Toscana



Filca Cisl Toscana



Fillea Cgil Toscana

