

**Contratto Collettivo Regionale Toscana 2° Livello Edilizia Artigiana e Piccola e Media Impresa Cna
Costruzioni Toscana, Confartigianato Edilizia Toscana, Casartigiani
FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL**

Il giorno 22 ottobre 2026, in Firenze presso la sede della CERT si sono incontrati:

Per la CNA Costruzioni Toscana il Presidente Giuseppe Gennaro assistito da Roberto Pellegrini
Coordinatore CNA Costruzioni Toscana

Per la Confartigianato Edilizia Toscana, su delega del Presidente Regionale dell'edilizia Giordano Cerofolini,
il dirigente Stefano Crestini, assistito da Elena Bucefari Coordinatrice Confartigianato Edilizia Regionale

Per Casartigiani Toscana Carlo Menciassi

Per la Feneal Uil 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 imprese artigiane e le Piccole e Medie
Imprese industriali della Toscana che applicano il CCNL sottoscritto dalle stesse organizzazioni.

CNA COSTRUZIONI TOSCANA

FenealUil Toscana

CONFARTIGIANATO EDILIZIA TOSCANA

Filca Cisl Toscana

CASARTIGIANI TOSCANA

Fillea Cgil Toscana



bilateralità dell'edilizia toscana 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.

In particolare, la CERT, nel biennio 2024/2025 ha visto un aumento dei lavoratori iscritti pari all'1,98%, un aumento delle ore lavorate del 2,34% confermando il trend di iscrizioni di aziende strutturate con una media di lavoratori più alta che si attesta a 6,66 dipendenti per azienda.

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 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 CTP TOSCANA, in collaborazione con il raggruppamento dei CPT regionale; in materia di formazione professionale e sicurezza in linea con le nuove tecniche di lavorazione, su bioedilizia, con le dovute specificità, 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



Parte Normativa ed Economica per tutte le imprese artigiane operanti in Toscana

ART. 2 – Formazione

Le parti condividono di:

- 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. Gli Enti dovranno 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;
- rafforzare le attività degli Enti Bilaterali che si occupano di formazione e sicurezza, anche attraverso l'individuazione di strumenti e modalità operative in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo e con quanto previsto dalla Legge n. 198 del 29 dicembre 2025, secondo le procedure previste all'art. 5 del presente CCRL.

Le Parti concordano sulla necessità di rafforzare e rilanciare l'attività del Coordinamento Regionale Toscana dei Comitati Paritetici, costituito il 14 novembre 2013, in materia di formazione professionale e sicurezza, in quanto temi di interesse dell'intero sistema della Bilateralità Edile in Toscana. A tal fine le parti si faranno promotrici di specifici progetti, e/o progetti pilota, con il coinvolgimento delle Istituzioni Regionali/Provinciali e la collaborazione con Istituti Tecnici e Professionali, nonché del Formedil Nazionale, per l'inserimento di nuovi operai nel comparto dell'edilizia Toscana.





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 comparativamente più rappresentative del settore, per una confluenza nei CCNL edilizia e nell'intero sistema della Bilateralità dell'edilizia Artigiana Toscana, determinando così effetti positivi in tema di legalità e sicurezza.

Per questo è opportuno 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 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

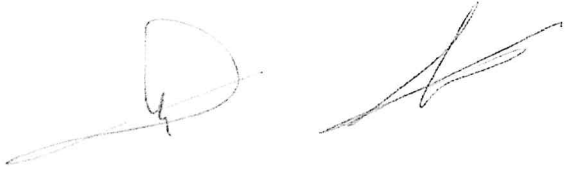
Le parti si adopereranno per definire un sistema per l'adozione del badge elettronico-digitale per l'accesso alle attività di cantiere e renderlo davvero operativo, nella consapevolezza che si tratta di uno strumento versatile e quindi adattabile alle diverse esigenze che sui territori possono presentarsi.

Le imprese quindi rinnovano l'impegno di dotare i propri dipendenti di tessera personale di riconoscimento e di vigilare che i dipendenti delle imprese subappaltatrici, attraverso specifica regolamentazione nel contratto di subappalto, e i lavoratori autonomi eventualmente impegnati nella realizzazione delle opere, siano dotati di tessera personale di riconoscimento con foto, numero progressivo e i dati previsti dall'art. 5 Legge n. 136 del 13/08/2010, art. 18, comma 1, lett. u), art. 21 comma 1 lettera c) e art. 26 comma 8 del D.Lgs 81/2008 ssmmii, e della circolare n.16 del 4 luglio 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per l'attività ispettiva - "Lavoratori autonomi - attività in cantiere - indicazioni per il personale ispettivo". Le suddette informazioni possono essere rese disponibili anche attraverso l'utilizzo del QR-code. Tutti i lavoratori, come sopra indicati, dovranno essere inoltre in possesso di tessera sanitaria elettronica.

Per gli appalti di importo superiore a 2 milioni di euro, sarà applicata la procedura di registrazione elettronica delle presenze in cantiere. La tessera di riconoscimento potrà consentire di accedere ai dati - in possesso dell'impresa - relativi alla formazione del lavoratore, le scadenze e gli aggiornamenti formativi



7



A tal proposito, le parti concordano che, per la copertura delle ore di CIGO con causale 'caldo', per ogni ora non lavorata, in aggiunta a quanto previsto dalle norme, sarà riconosciuta dalle imprese la differenza salariale, previa verifica della possibilità di raggiungere un accordo con INAIL Regionale per la copertura di detta differenza.

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

Al fine di prevenire forme di dumping contrattuale e sociale e di garantire la continuità occupazionale nel settore, in caso di cambio di appalto di importo superiore a euro 1.5 Milioni, l'impresa subentrante è tenuta a garantire, compatibilmente con la propria organizzazione aziendale, con le esigenze tecnico-organizzative e produttive e con l'effettivo fabbisogno di personale necessario all'esecuzione dell'appalto, il mantenimento dei livelli occupazionali del personale direttamente impiegato dall'impresa uscente nell'appalto medesimo. Nelle fasi di cambio di appalto le parti si impegnano ad un confronto preventivo con le OO.SS. territoriali e la RSU ove costituita.

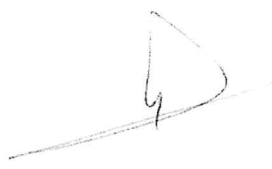
ART. 8 - Responsabilità in solido

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 CERT e CTP, 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 - Carenza Malattia

Le Parti confermano che a partire dal 1.07.2012 all'operaio non in prova e all'apprendista non in prova, relativamente ai giorni di carenza (1°, 2° e 3° giorno di malattia non festivi) il trattamento economico pari al 100% della retribuzione lordo del lavoratore per malattia di durata fino a 6 giorni e pari al 50% della retribuzione lorda del lavoratore per le malattie di durata da 7 a 12 giorni secondo le stesse modalità di calcolo previste per le malattie dell'articolo 27 del CCNL verrà corrisposto direttamente dal datore di lavoro in busta paga e rimarrà a carico dello stesso.





non programmati, a decorrere dal 1 ottobre 2026, 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 stradali e bitume

Per i lavoratori impegnati come attività prevalente nei processi di asfaltatura e lavori stradali in genere, a decorrere dal 1 ottobre 2026, viene riconosciuta un'indennità pari al 5 % della paga oraria

ART. 12 Lavoro Straordinario e festivo

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL in materia di straordinario notturno e festivo, le Parti concordano che, a decorrere dal 1 ottobre 2026, 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.

ART. 13- Congedi:

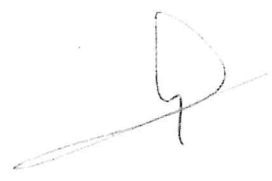
A decorrere dal 1 ottobre 2026 si concorda quanto segue:

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.

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 4 marzo 2022, con l'introduzione di ulteriori tre (3) giorni di congedo retribuito in caso di nascita o adozione.



11

L'erogazione dell'EVR ai dipendenti con qualifica di impiegato avverrà comunque mensilmente in busta paga. L'importo dell'EVR continuerà ad essere riconosciuto mensilmente ai lavoratori nelle buste paga.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia a quanto disciplinato nell'articolo 15 e 42 del CCNL

L'EVR sarà definito ed erogato come dal presente contratto fino a sottoscrizione di un nuovo integrativo regionale di settore ed è valido per tutte le imprese che applicano il CCNL e CCRL edile artigiano.

In tutto il territorio regionale, le imprese che applicano il CCNL edilizia artigiani (F015) non iscritte in CERT, l'importo dell'EVR continuerà ad essere riconosciuto mensilmente ai lavoratori in busta paga.

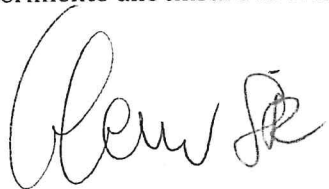
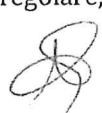
TABELLA 1

LIVELLI Imp/Operai	MINIMI DI PAGA BASE IN VIGORE AL 01/01/2026
7	2218,96
6	1975,08
5	1646,04
4	1533,88
3	1426,72
2	1280,15
1	1097,30

**Parte Bilaterale applicata alle imprese iscritte presso la CERT che applicano il CCNL Artigiano
(Cod. Cnel F015)**

Le parti ritengono fondamentale che gli enti, Cert e CTP, provvedano a rinnovare la propria organizzazione al fine di rendere più competitive ed efficienti le attività dedicate alle imprese e ai lavoratori. Occorre che le Parti sottoscrittrici del presente CCRL, assumano impegno sostanziale sul processo di riorganizzazione degli enti avviato nel 2025 e non ancora concluso.

Le Parti firmatarie, ribadendo e condividendo quanto espresso nella premessa iniziale del presente contratto in merito alla valorizzazione e all'implementazione del ruolo della bilateralità artigiana, individuano nella CERT e nel CTP il supporto prioritario per rendere sempre più competitive e tempestive le attività a beneficio di imprese e lavoratori, con particolare riferimento alle misure di contrasto al lavoro irregolare,

Nuove prestazioni:

- 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).
- Contributo diversamente abili: è previsto 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.
- 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 costituire attraverso un accordo tra le parti sociali entro il 31/12/2026.

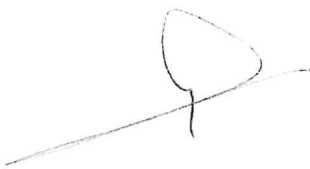
A supporto di quanto sopra condiviso e a copertura delle nuove prestazioni che non rientreranno nel contributo Edilcassa previsto per le Prestazioni Extracontrattuali, sarà utilizzato il Fondo Prestazioni Aggiuntive fino a concorrenza.

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 (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. 16. Prestazione CQC: per tutti i lavoratori che svolgono la mansione di autista, è istituita una prestazione che vada a coprire il costo pieno del rinnovo del CQC, che sarà a carico delle imprese. Il corso sarà gratuito per l'impresa se effettuato attraverso il CTP della Cert.





Pertanto, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, le parti dovranno redigere il regolamento attuativo del nuovo fondo CIGO che avrà natura sperimentale per il periodo di vigenza del presente CCRL, previa verifica annuale e sostenibilità economica della nuova prestazione.

ART. 19 - EVR (Elemento variabile della retribuzione)

L'EVR è determinato sulla base dei parametri identificati nel presente contratto.

L'EVR. 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 EVR.

Fino alla definizione del regolamento specifico l'EVR sarà riconosciuto in quote mensili dell'importo e riparametrato in seguito alla verifica annuale direttamente nella busta paga del lavoratore.

ART.20 - 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.21 - 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.



17