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

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. Inoltre, il presente accordo mira a incrementare la competitività delle aziende del sistema artigiano, offrendo loro strumenti efficaci per affrontare le fasi di crisi. 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 la miglior organizzazione per la sostenibilità 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.

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, valorizzazione delle imprese regolari e virtuose. 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 alla congiuntura economica, devono corrispondere azioni concrete per mitigare l'inflazione, coniugando la sostenibilità delle imprese con il potere d'acquisto dei salari. Il rinnovo contrattuale, oltre che seguire le indicazioni dell'ultimo CCNL nazionale, dovrà quindi puntare a rendere il settore più attrattivo, continuando a garantire condizioni di lavoro dignitose, ed inoltre promuovere progettualità, con il coinvolgimento delle Istituzioni regionali, per l'intero comparto dell'edilizia Toscana anche al fine di inserire nuovi addetti che sopperiscano alla strutturale carenza di manodopera, accentuata dalla fuoriuscita degli operatori più anziani in procinto di pensione.

Il settore rappresenta circa 11% del PIL regionale e oltre il 20% dell'occupazione. I dati dell'intera

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

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.

Il sistema artigiano in edilizia si riconosce prioritariamente nella bilateralità delle Edilcasse costituite a livello regionale e provinciale dalle parti firmatarie del CCNL.
Le Parti dichiarano che ogni CCNL dell'edilizia sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale (cod. CNEL F012 F015 F018) e ogni contratto di secondo livello derivante, venga riconosciuto in tutti i sistemi bilaterali presenti e partecipi alla CNCE, nel rispetto della contrattazione vigente.
Questo principio, già condiviso fra le parti, è indispensabile per raggiungere le finalità condivise nel presente contratto, rafforzando ulteriormente quanto fatto negli ultimi anni riguardo l'azione di contrasto al lavoro irregolare e le forme di dumping contrattuale al fine di sostenere la qualificazione delle imprese, valorizzare quelle corrette e virtuose, garantire regolarità e sicurezza a tutela dei lavoratori.

Gli obiettivi sinteticamente tracciati nella presente introduzione del CCRL trovano puntuale indicazione nei punti successivi del contratto, diviso in due parti: Parte Normativa ed Economica, applicate a tutte le imprese edili che applicano il CCNL Artigiano (Cod. Cnel F015) operanti in Toscana; Parte Bilaterale, applicata alle imprese iscritte in CERT che applicano il CCNL Artigiano (Cod. Cnel F015)

In questo ambito, le parti concordano nel porre al centro della propria azione la qualificazione e il sostegno della bilateralità edile nel rispetto della contrattazione vigente, 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.

- sostenere la qualificazione delle imprese, valorizzazione di quelle corrette e virtuose.

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.

ART. 3 - Salute e sicurezza

Le parti condividono la necessità di 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.

Le Parti, anche alla luce delle disposizioni introdotte dal DL 146/2021 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, condividono l'importanza della figura del preposto quale presidio fondamentale per garantire il rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza e per contribuire concretamente alla prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro e nei cantieri. In tale prospettiva le parti condividono che il Preposto alla sicurezza debba essere messo in condizione di svolgere il ruolo di vigilare e sovrintendere sull'attività svolta dagli altri lavoratori nonché ove ne ricorrano i presupposti, di disporre la sospensione o l'interruzione temporanea delle attività.

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 dei settori comparativamente più rappresentativi, che rischiano di minare il nostro sistema bilaterale.

Il Dumping Contrattuale determinato dall'applicazione di contratti firmati da organizzazioni datoriali e sindacali non comparativamente più 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 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

necessari, al fine della disponibilità per gli enti ispettivi. Le parti si fanno promotrici verso le stazioni appaltanti e i committenti affinché nella documentazione di gara e nei contratti di appalto i costi per i dispositivi elettronici per la rilevazione delle presenze tramite tessera sanitaria, siano inclusi all'interno del PSC come costi per la sicurezza.

Le imprese si impegnano a collaborare con il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione per garantire il coordinamento degli RLS di tutte le ditte presenti in cantiere, anche tramite la partecipazione, in accordo con il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione, alle riunioni di coordinamento.
Le imprese mettono a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza RLS o, in mancanza degli stessi, agli RLST copia del piano di sicurezza e di coordinamento e del piano operativo di sicurezza almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori.
Prima dell'accettazione del piano di sicurezza e di coordinamento e delle modifiche significative apportate allo stesso, le imprese consultano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e/o i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e gli forniscono eventuali chiarimenti sul contenuto del piano. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno facoltà di formulare proposte al riguardo.

Le imprese si impegnano altresì, a favorire l'introduzione di misure che facilitino l'adozione di corretti stili di vita da parte dei lavoratori.

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 la salute 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, nei limiti e secondo le indicazioni del CCNL, da disciplinare di concerto con le parti datoriali e le OO.SS e, laddove presenti, sentite le rappresentanze dei lavoratori, in un accordo quadro di programmazione, con il coinvolgimento di Rls/Rlst.

Entro il 30 aprile di ogni anno si ritiene necessario promuovere un confronto con la Regione Toscana per la protezione dei lavoratori dagli effetti del calore e dalla radiazione solare con l'obiettivo di 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 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.

Art. 10 Superamento periodo di comporto 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.

ART. 11 – Indennità

Mensa

Gli importi per ogni ora di effettivo lavoro relativi all'indennità sostitutiva di mensa e pasto caldo concordati nell'accordo regionale del 4 marzo 2022, vengono rivalutati a decorrere dal 1 ottobre 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 4 marzo 2022, vengono rivalutati a decorrere dal 1 ottobre 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.

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.

Qualora il lavoratore venga chiamato dall'azienda fuori dal normale orario di lavoro per attività o servizi

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.

ART. 14 - EVR (Elemento variabile della retribuzione)

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

In applicazione da quanto stabilito dall'art. 15 del vigente CCNL, nella Regione Toscana viene confermato l'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore alla data del 1 gennaio 2026.

L'EVR in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti da norme di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Ai fini della determinazione annuale dell'EVR a livello regionale sono utilizzati i seguenti 5 parametri con una tolleranza di più o meno il 5%

- ✓ Numero lavoratori iscritti al sistema artigiano regionale
- ✓ Somma del Monte Salari denunciato alla CERT
- ✓ Somma ore dichiarate alla CERT
- ✓ Ore di formazione pro-capite complessive dichiarate dal CPT TOSCNA
- ✓ Visite effettuate dagli RLST per Cert

La determinazione dell'EVR avverrà secondo i criteri e le modalità di cui all'articolo 42 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini. In particolare, ai fini delle verifiche annuali, verrà effettuata la comparazione dei cinque parametri su base triennale rispetto al triennio di riferimento, individuato specificatamente in quello avente l'ultimo anno con tutti i dati consolidati dei cinque indicatori.

Ai fini della determinazione dell'EVR, si conviene che i Parametri sopra indicati, se positivi, determineranno un riconoscimento nella misura massima possibile, come previsto nell'articolo 15 del CCNL e pari al 6%.

L'EVR avrà validità a partire dal mese di luglio 2027.

L'EVR, determinato sulla base dei parametri sopra riportati, verrà erogato in quote mensili a decorrere dalla busta paga relativa al mese di luglio 2027 per tutti i dipendenti in forza nelle aziende a questa data e sarà calcolato sui minimi retributivi di cui alla Tabella 1.

Fino al 30 giugno 2027 avrà validità l'accordo di verifica EVR sottoscritto dalle parti in data 13 luglio 2026.

Per gli anni successivi, entro il 31 maggio di ogni anno le parti si incontreranno per verificare l'andamento dei parametri utile a definire l'EVR da erogare a partire dal 1° luglio dello stesso anno.

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,

di prevenzione del dumping contrattuale e di promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro, a tutela della qualificazione del mercato e del tessuto imprenditoriale. Le Parti sottoscrittrici del presente CCRL, assumono un formale e sostanziale impegno a dare pieno impulso al processo di riorganizzazione degli Enti avviato nel corso dell'anno 2025 e attualmente in fase di completamento.

ART. 15- 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 (dall'art.13 all'art. 17 Regolamento CERT):

- Premio giovani/premio inserimento incrementato come segue: riconosciuto ai lavoratori di età compresa tra i 15 ed il compimento del 30° anno di età, sarà portato a 1000 euro.
- Premio fedeltà incrementato come segue: 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 incrementato come segue: 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.
- 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.
- 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.
- Contributi studio: 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%.

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.

Le parti concordano entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, di costituire un fondo 'Rinnovo CQC' in Cert, che preveda il rimborso/prestazione all'azienda in regola con i contributi e relativi versamenti alla Cert, per sostenere lavoratori e imprese nel sostenimento dei relativi costi di aggiornamento.

ART. 17 - Premialità alle Imprese

Le Parti esprimono una valutazione positiva sull'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 il rimborso del contributo alla Cert fino allo 0,90%.
Le Parti si impegnano a definire un apposito regolamento attuativo che renda questa misura definitiva e strutturale.

Le Parti si impegnano a definire un ulteriore regolamento attuativo per la gestione del fondo di cui All'Allegato "G-2025" del CCNL del 22 maggio 2025 (Fondo Artigiano Qualificazione e Sviluppo)

Si prevede un premio una-tantum di € 500,00 che sarà finanziato attraverso la quota dell'1,05% del contributo prevista dal CCNL, per ogni nuovo Mastro Formatore Artigiano. Il Premio sarà di € 1.000,00 qualora l'MFA sia under 35.

ART. 18- Cambiamenti climatici:

Per le imprese iscritte in Cert, nell'eventualità che l'intervento dell'INAIL non copra il costo sostenuto dalle imprese a tale titolo, le stesse lo compenseranno in via automatica tramite la CERT.
La compensazione verrà effettuata sul contributo dell'1,05% o fondo premialità delle imprese, previa verifica dei requisiti di regolarità dell'impresa e definizione delle modalità attuative.

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.

Firenze, 22/10/2026

Letto, confermato e sottoscritto.

Cna Costruzioni Toscana

FenealUil Toscana

Confartigianato Edilizia Toscana

Filca Cisl Toscana

Casartigiani Toscana

Fillea Cgil Toscana