

**Direzione
Relazioni Industriali e
Affari Sociali**

**Nota di sintesi dei
principali contenuti
degli Allegati del
rinnovo del CCNL**

Febbraio 2025

Il 21 febbraio 2025 Ance, Associazioni delle Cooperative e Feneal-UIL, Filca-Cisl e Fillea-CGIL hanno sottoscritto l'Accordo di rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative.

L'intesa sulla parte economica era stata raggiunta lo scorso 28 gennaio e prevede, per i lavoratori inquadrati al 1° livello (parametro 100), un incremento complessivo del minimo di paga base e di stipendio pari a 180 euro, di cui 80 euro a decorrere dal 1° febbraio 2025, altri 50 euro dal 1° marzo 2026 e altri 50 dal 1° marzo 2027.

Per quanto riguarda la parte normativa, l'intesa sul nuovo contratto di lavoro del settore, che scadrà il 30 giugno 2028, contiene capitoli di rilievo dedicati al catalogo formativo nazionale (CFN), alla sorveglianza sanitaria, al sistema di premialità, alla denuncia unica edile (D.U.E.), alla gestione dell'F24, alla trasferta nazionale, al lavoro straordinario, alla non sovrapposibilità dei cicli contrattuali, al Prevedi e alla Commissione Classificazione.

Si riporta di seguito una sintesi dei principali contenuti degli Allegati del rinnovo del CCNL.

Allegato 1 - Accordo istanze del settore

L'accordo contiene le principali istanze del settore su vari temi prioritari che le parti si impegnano a portare avanti congiuntamente presso le competenti sedi istituzionali.

Si tratta di istanze finalizzate a garantire, tra l'altro, una efficace applicazione della norma sulla revisione prezzi, l'applicazione stringente della norma sulla non ribassabilità dei costi della manodopera e l'introduzione, nell'ambito delle attestazioni SOA, di una percentuale di lavoratori iscritti in Cassa Edile.

Le parti hanno, inoltre, richiesto, con riferimento alla valutazione dell'equivalenza delle tutele, il riconoscimento di tutte le tutele offerte dai CCNL sottoscritti dalle parti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché di adeguare tempestivamente i prezzi regionali e le tabelle ministeriali sui costi della manodopera con gli aumenti derivanti dai rinnovi contrattuali di settore, prevedendo la decontribuzione e la detassazione di questi ultimi.

Tra le altre istanze anche quella finalizzata a prevedere la rivalutazione delle soglie di esenzione fiscale e contributiva per l'indennità sostitutiva di mensa e per le indennità di trasferta e quella volta ad introdurre un regime strutturale di detassazione e decontribuzione totale della retribuzione delle ore di straordinario (con previsione della relativa contribuzione figurativa) e delle ore destinate alla formazione professionale (fatta eccezione di quelle obbligatorie in materia di sicurezza sul lavoro).

Le parti hanno, inoltre, rilevato la necessità di prevedere la sottoscrizione, con Ministero del lavoro e Ispettorato Nazionale del lavoro, di protocolli per valorizzare il ruolo degli Enti

unificati territoriali in materia di salute e sicurezza, di destinare il contributo dello 0,30% (versato dalle imprese all'INPS e non destinato a Fondimpresa) al sistema bilaterale edile, di prevedere specifici interventi in materia di CIGO, di ripristinare e rendere strutturale l'agevolazione contributiva dell'11,50% con riferimento ai premi Inail, di destinare ulteriori risorse dell'Inail alla riduzione dei costi per le imprese che si sono distinte per l'impegno in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di richiedere la proroga delle norme in scadenza per evitare una accelerazione dei tempi di lavorazione a discapito delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Allegato 2 - Accordo e Catalogo Formativo Nazionale

In attuazione di quanto previsto nello scorso rinnovo, è stato definito, con il supporto tecnico del Formedil, il Catalogo Formativo Nazionale (CFN), suddiviso in tre sezioni:

- sezione "corsi professionalizzanti";
- sezione "corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro";
- sezione "altro".

È stato altresì sottoscritto l'accordo che illustra il CFN e disciplina le modalità attraverso cui avvengono i passaggi di livello di inquadramento.

In particolare, nella sezione "corsi professionalizzanti" sono individuati i corsi di formazione per gli operai (da effettuare presso gli Enti bilaterali di settore), per i quali soltanto trova applicazione la normativa contrattuale sulla progressione nei livelli di inquadramento (passaggio da operaio comune a operaio qualificato e da operaio qualificato a operaio specializzato, previo superamento delle verifiche finali).

Per i corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro non trova applicazione la normativa contrattuale sulla progressione nei livelli di inquadramento.

Nella sezione del CFN "altro", sono indicati i corsi rivolti alle figure impiegate, che non comportano alcuna progressione nei livelli di inquadramento, anche laddove riguardassero gli operai.

Inoltre, nel CFN sono individuati i corsi che devono essere erogati gratuitamente alle imprese che applicano i CCNL di settore per cui è previsto il contributo dello 0,20% al Fondo territoriale per la Qualificazione del settore, nonché i corsi per i quali è previsto un eventuale contributo economico.

Allegato 3 - Sorveglianza Sanitaria

In attuazione di quanto previsto nello scorso rinnovo, è stato definito l'accordo che dà avvio a un progetto sperimentale di sorveglianza sanitaria, di durata annuale, con

l'obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel settore delle costruzioni, relativamente alla categoria degli operai.

A tal fine, le parti sociali metteranno a disposizione 3 milioni. L'operatività del progetto vedrà il supporto degli Enti nazionali Formedil, Cnce e Sanedil nella misura di 3/4 delle risorse necessarie al suo sviluppo, mentre 1/4 delle risorse necessarie sarà messa a disposizione da parte degli Enti della sicurezza territoriali.

I suddetti 3 milioni saranno ripartiti tra gli Enti territoriali in base al criterio della massa salari, fermo restando che l'effettiva erogazione verrà corrisposta a ciascun ente territoriale sulla base del numero di lavoratori dipendenti dalle imprese che hanno aderito al progetto.

All'importo effettivamente corrisposto da parte degli Enti nazionali a ciascun Ente territoriale che abbia aderito (3/4 della somma spettante), si aggiungerà la quota in proporzione di risorse a carico del singolo ente territoriale, nella misura di 1/4 del valore complessivo.

Le imprese regolari iscritte in Cassa Edile/Edilcassa, le cui denunce e versamenti siano rispondenti alle determinazioni delle parti sociali e alle circolari della CNCE, potranno aderire su base volontaria.

La prestazione di sorveglianza sanitaria viene garantita all'impresa che si sia avvalsa o che intenda avvalersi del servizio di visite tecniche in cantiere da parte dell'Ente unificato territoriale formazione e sicurezza.

Il datore di lavoro potrà scegliere di avvalersi di un medico competente convenzionato con il Formedil o del proprio medico.

Nel primo caso, il Formedil rimborserà il costo del medico fino al limite stabilito dalla convenzione, con un massimo di 100 euro.

Nel secondo caso, il datore di lavoro potrà ricevere un rimborso per le spese sostenute, fino all'importo previsto dalla stessa convenzione.

Per l'attuazione del progetto, il Fondo Sanedil stipulerà convenzioni per l'effettuazione di esami sanitari, tra cui analisi ematochimiche, audiometrie, spirometrie, ecc.

Il medico competente, su richiesta dell'impresa, potrà effettuare almeno due visite in cantiere, affiancato dall'RLS o dall'RLST territorialmente competente, come previsto dal DM n. 132/2024 (decreto attuativo della disciplina della patente a crediti). Tali visite consentiranno di ottenere due crediti aggiuntivi sulla patente a crediti e saranno rimborsabili.

Eventuali esami aggiuntivi richiesti dal medico competente saranno a carico di Sanedil, se effettuati presso centri o medici convenzionati, oppure saranno rimborsati secondo quanto previsto da Sanedil stesso.

Le visite degli ambienti di lavoro condotte dal medico competente, insieme al RSPP, saranno finanziate dall'ente territoriale, purché effettuate con l'assistenza dello stesso.

I medici coinvolti nel progetto dovranno trasmettere periodicamente i dati anonimi e aggregati della sorveglianza sanitaria all'Ente Unico Formazione e Sicurezza territoriale, che a sua volta li invierà al Formedil. L'analisi di questi dati permetterà a Sanedil di definire pacchetti di prevenzione mirati alla riduzione delle malattie professionali.

Gli enti territoriali potranno offrire servizi gratuiti per gli esami di sorveglianza sanitaria, come camper attrezzati o il software Formedil Construction Digital Service (CDS), utile per la gestione delle scadenze.

Sanedil avrà inoltre il compito di definire ed erogare specifici pacchetti prevenzione destinati agli operai, con particolare attenzione a quelli di età superiore ai 50 anni, per i quali saranno previsti screening mirati alla prevenzione delle malattie cardiache.

Infine, verrà istituito, dalle parti firmatarie, un Osservatorio per il monitoraggio dei dati, gestito congiuntamente da Formedil e Sanedil.

Al termine del periodo di sperimentazione, le parti si incontreranno per valutare una proroga e/o modifica del progetto di sorveglianza sanitaria.

Allegato 4 - Denuncia unica edile

L'accordo in esame prevede la costituzione di una commissione paritetica delle parti sociali per introdurre il sistema di Denuncia unica edile a partire dal 1° ottobre 2025, con il supporto della CNCE.

La commissione sarà composta da 12 componenti e comprenderà i segretari Generali delle Organizzazioni sindacali.

La definizione del Modello di Denuncia Unica in edilizia può diventare funzionale all'applicazione di quanto già previsto nell'Allegato VII del CCNL 2018, cd. F24, dopo aver verificato l'effettiva possibilità di compensare i debiti verso la Cassa Edile con crediti di natura fiscale e/o previdenziale vantati dalle imprese nei confronti dell'INPS e/o dell'Agenzia delle Entrate.

Il nuovo modello di denuncia unica presso le Casse Edili sarà finalizzato a ridurre gli effetti negativi derivanti dai fenomeni di evasione ed elusione contributiva e dumping contrattuale oltreché dai contenziosi determinati dall'attività di recupero crediti.

Il nuovo sistema, al fine di rendere effettivamente uniformi procedure e comportamenti di tutte le Casse Edili, presenterà una serie di elementi obbligatori e bloccanti riferiti a ore ordinarie, permessi retribuiti e non retribuiti, ferie, CCNL e CIPL applicati, ore malattia e trasferta.

Con specifico riferimento all'EVR - Elemento Variabile della Retribuzione, ferma restando la non incidenza di quest'ultimo sui singoli istituti (ivi compreso il TFR), sarà introdotto nel modello di denuncia unica un campo ("flag") relativo alla dichiarazione aziendale sul pagamento dello stesso al lavoratore, se dovuto in base alla normativa contrattuale applicabile.

Infine, tra i compiti della commissione paritetica sopra citata è stata prevista anche la definizione di una anagrafica degli impiegati, ai soli fini dei corretti adempimenti nei confronti del Fondo sanitario Sanedil e del Fondo pensione Prevedi.

Allegato 5 - Trasferta nazionale

È stato sottoscritto un accordo per disciplinare la trasferta nazionale, sulla base del principio del "cantiere in trasferta".

La disciplina della trasferta nazionale entrerà in vigore dal 1° ottobre 2025, contestualmente all'introduzione della nuova denuncia unica, e si applicherà per i cantieri avviati successivamente a tale data.

La nuova disciplina troverà applicazione in tutto il territorio nazionale e sostituirà, a decorrere dalla predetta data del 1° ottobre 2025, tutti gli accordi territoriali in materia di trasferta regionale. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 35, comma 3, del decreto-legge n. 189/2016 per i lavori di ricostruzione delle aree territoriali colpite dagli eventi sismici del 2016.

La declinazione del principio del "cantiere in trasferta" comporta che la nuova disciplina troverà applicazione per i cantieri nei quali sia inviato dall'impresa un operaio in "trasferta" (purché situati, ovviamente, nel territorio di competenza di un'altra Cassa Edile) con apposita disciplina delle contribuzioni tra Cassa Edile di appartenenza e Cassa Edile del luogo dei lavori, come definita nell'accordo in esame, che decorrerà dal primo giorno del quarto periodo di paga del suddetto primo operaio.

Dalla medesima data, la stessa disciplina delle contribuzioni si applicherà anche per gli eventuali altri operai inviati in "trasferta" dall'impresa, successivamente al primo, nel medesimo cantiere (purché la "trasferta" relativa del singolo operaio duri per almeno un intero periodo di paga mensile).

La Cassa Edile di appartenenza resta l'unica referente per l'impresa. Infatti, l'impresa, per gli operai in "trasferta" e per tutta la durata della stessa, continuerà a compiere tutti gli adempimenti previsti dalla contrattazione nazionale e territoriale presso la Cassa Edile di

appartenenza, a cui competono gli adempimenti nei confronti della Cassa Edile del luogo dei lavori. Inoltre, le prestazioni a favore dell'impresa saranno erogate dalla Cassa Edile di appartenenza.

L'operaio rimane iscritto alla Cassa Edile di appartenenza a prescindere dalla durata della "trasferta". Le prestazioni a favore del lavoratore, ai fini del riconoscimento delle ore, saranno pertanto erogate da quest'ultima.

Il nuovo sistema sarà gestito tramite l'implementazione di un apposito applicativo informatico predisposto dalla CNCE.

Tramite tale applicativo, con un unico adempimento, l'impresa comunicherà preventivamente sia alla Cassa di appartenenza che alla Cassa del luogo dei lavori l'apertura del cantiere/avvio dei lavori. Poi effettuerà le denunce mensili alla Cassa di appartenenza e, sempre tramite l'applicativo, i dati relativi al predetto cantiere saranno visualizzati automaticamente anche dalla Cassa del luogo dei lavori.

In base alla data di invio del primo operaio in "trasferta", per i primi tre periodi di paga le contribuzioni saranno imputate, automaticamente dall'applicativo, come indicato nella colonna A della tabella riportata nell'Accordo.

A decorrere dal primo giorno del quarto periodo di paga (sempre del primo operaio inviato in "trasferta"), le contribuzioni saranno imputate, automaticamente dall'applicativo, come indicato nella colonna B della citata tabella. Tale imputazione decorrerà dalla predetta data per le contribuzioni dovute anche per tutti gli operai inviati in "trasferta" successivamente al primo (purché, come detto, la "trasferta" relativa del singolo operaio duri per almeno un intero periodo di paga mensile).

Le parti hanno, inoltre, stabilito che, al fine di evitare il determinarsi di squilibri tra i territori, qualora dall'applicazione di tale nuova disciplina derivi, nei rapporti tra le Casse, uno scostamento superiore al 5% rispetto a quanto generato dall'applicazione della trasferta, saranno effettuate le relative compensazioni tra le Casse.

Infine, le parti hanno convenuto che la Commissione paritetica di cui all'Allegato 4 (denuncia unica edile) dovrà fornire indicazioni per l'implementazione del sistema informatico e monitorare, anche successivamente all'entrata in vigore della trasferta, l'andamento dell'istituto per proporre alle parti sociali eventuali adeguamenti.

Allegato 6 - Lavoro straordinario

Viene modificata la disciplina del lavoro straordinario prevedendo che 100 ore, delle 250 ore annuali attualmente previste per il ricorso al lavoro straordinario, saranno ammesse a prescindere dal consenso del lavoratore.

Allegato 7 - Commissione classificazione

Viene demandata ad una apposita commissione paritetica la revisione dell'art. 77 del CCNL e dell'art. 14 Cooperazione, nonché della premessa al CCNL relativa all'ambito di applicazione.

I lavori della commissione dovranno concludersi entro il 31 marzo 2025. A decorrere dal successivo 1° aprile le parti porteranno comunque a compimento la stesura del testo coordinato del CCNL.

Allegato 8 – Contributo contrattuale alla previdenza complementare

A seguito di quanto segnalato dalla Covip al Fondo Prevedi, le parti sottoscrittrici si impegnano a definire, entro il 31 marzo 2025, insieme alle altre parti costituenti del predetto Fondo, una specifica normativa sul contributo contrattuale con particolare riguardo agli operai di nuova assunzione.

Allegato 9 - Accordo sulle premialità

È stato sottoscritto un accordo contenente i criteri da seguire per l'introduzione di un sistema di premialità a favore di Enti bilaterali territoriali, imprese e lavoratori.

Le premialità si applicheranno, in via sperimentale, per tutta la durata dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Le parti si incontreranno 90 giorni prima della scadenza del rinnovo, per valutare gli esiti della sperimentazione, anche al fine dell'eventuale conferma strutturale della relativa disciplina.

Con l'introduzione di tale sistema si intende premiare gli Enti territoriali che si distinguono per l'impegno e l'efficienza nei compiti a loro assegnati dalle parti sociali, in linea con quanto dettato dagli Enti nazionali.

Per quanto riguarda le imprese, fermo restando il rispetto di prerequisiti di accesso (Durc in corso di validità, attestazione positiva dell'ultima congruità e rispetto di limiti e condizioni previsti per le causali di assenza inserite nelle denunce nell'arco degli ultimi 12 mesi, ai sensi dell'art. 29 della L. n. 341/95 e della delibera del Comitato della Bilateralità n. 2/2015) vengono definiti parametri volti a valorizzare attività come, ad esempio; l'asseverazione e/o mantenimento del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza conforme; la richiesta di un numero minimo annuale pari a 2 visite tecniche da parte dell'Ente unificato territoriale in cantieri dell'impresa, effettuate nell'arco temporale di 12 mesi; l'anzianità di sistema data dalla sommatoria di tutte le Casse Edili/Edilcasse alle quali l'impresa risulti iscritta da almeno 5 anni.

Le premialità per gli operai saranno definite dalle parti territoriali. In particolare, le parti territoriali stabiliranno per i lavoratori l'incremento delle prestazioni, aggiuntive rispetto a quelle derivanti dal fondo 0,45% nel rispetto dei principi stabiliti dalla contrattazione nazionale e territoriale. In assenza di specifica previsione nei contratti territoriali entro il 30 settembre di ogni anno, le predette somme andranno a incrementare le prestazioni destinate agli operai previste dall'aliquota dello 0,45%.

La disciplina della premialità per le imprese e per i lavoratori è distinta rispetto a quella delle premialità previste a livello territoriale, intendendosi la quota dell'1,05% e dello 0,45% del contributo Cassa Edile.

Per il finanziamento delle premialità per le imprese e per i lavoratori, si potranno impiegare:

- le riserve della Cassa Edile, con una ripartizione al 50% tra imprese e lavoratori, (utilizzando in via prioritaria quelle derivanti da prestazioni e contributi non più esistenti e quelle di cui all'Allegato VIII del CCNL 3 marzo 2022, queste ultime se non utilizzate entro il 30 settembre 2025), nonché gli importi non riscossi disciplinati dal medesimo Allegato VIII secondo criteri e modalità ivi previsti;
- l'eventuale superiore gettito dello 0,75% rispetto alle risorse, dallo stesso generate, prendendo quale parametro di riferimento degli anni successivi l'annualità ottobre 2023-settembre 2024, da destinare al 50% alle imprese e al 50% ai lavoratori.

Nel rispetto delle previsioni introdotte a livello locale in ossequio all'Accordo nazionale 18 luglio 2018, le premialità per le imprese possono essere riconosciute nelle seguenti modalità:

- riduzione contributiva, rispetto all'aliquota dello 0,75% del capitolo costo di gestione Cassa edile, nella misura massima del 40%;
- compensazione a valere sulle denunce delle Casse Edili.

Inoltre, le parti sociali convengono che le Casse Edili rilascino alle imprese specifiche attestazioni riguardanti i versamenti effettuati, nell'anno Cassa edile precedente, in termini di welfare contrattuale (0,45%), assistenza sanitaria complementare e previdenza integrativa, ai fini della misurazione della conformità di un'impresa ai criteri ambientali, sociali e di governance (rating di sostenibilità - ESG).

Allegato 10 – Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio

Le parti concordano un incremento retributivo complessivo di euro 180 a parametro 100 (operaio comune), come specificato nella tabella riportata nell'allegato 10.

Tale incremento complessivo di 180 euro sarà erogato in tre tranches:

- 80 euro dal 1° febbraio 2025;
- 50 euro dal 1° marzo 2026;
- 50 euro dal 1° marzo 2027.

Con la "Dichiarazione a verbale" firmata *a latere* dell'Accordo di rinnovo del CCNL, le Parti firmatarie di quest'ultimo si sono date atto che, in considerazione della data di sottoscrizione dello stesso, laddove si verificassero problematiche per il riconoscimento degli aumenti contrattuali relativi al mese di febbraio 2025, le imprese potranno erogare tali aumenti unitamente a paghe e stipendi relativi al mese di marzo 2025.

Fermo restando quanto sopra, si segnala che, con la [comunicazione Ance del 24 febbraio 2025](#) è stata trasmessa la tabella, predisposta d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, relativa ai **minimi di stipendio mensile per gli impiegati** e ai **minimi di paga base oraria per gli operai**, decorrenti rispettivamente dal 1° febbraio 2025, dal 1° marzo 2026 e dal 1° marzo 2027. Questa tabella ricomprende anche, come di consueto, i minimi di paga base oraria per gli operai addetti a lavori di semplice attesa o custodia.

Inoltre, con la [comunicazione Ance del 25 febbraio 2025](#) sono state trasmesse, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, le tabelle relative ai nuovi minimi per gli **apprendisti**, rispettivamente impiegati e operai, decorrenti dal 1° febbraio 2025 a seguito della prima tranche di aumento contrattuale.

Allegato 11 – Decorrenza e durata

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il contratto si applica dal 1° febbraio 2025 ai rapporti di lavoro in corso a tale data o instaurati successivamente e avrà durata fino al 30 giugno 2028.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato.

Inoltre, le parti ribadiscono la non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali e delle relative erogazioni iniziali. Pertanto, i contratti integrativi territoriali da rinnovare negli anni 2024 e 2025 avranno efficacia non anteriore al 1° febbraio 2026.

I contratti integrativi potranno prevedere forme di welfare.