SEZIONE ANCE DI CONFINDUSTRIA CASERTA

E

FENEAL UIL FILCA CISL FILLEA CGIL

RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DELLA PROVINCIA DI CASERTA INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. 21 FEBBRAIO 2025 PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI.

Caserta, 23 settembre 2026

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2026, il giorno 23 del mese di settembre, in Caserta

Tra

- ANCE Caserta rappresentata dal Presidente, geom. Antonio Pezone, sentita la Delegazione imprenditoriale composta dai Vicepresidenti Giovanni Verazzo, Enrico Landolfi, dal Consigliere Antonio Pagliuca, dal dott. Oreste Rizzo, Direttore di Ance Caserta, e dalla dott.ssa Francesca Solimene, Vicedirettrice di Confindustria Caserta;

e

- la FENEAL-UIL, rappresentata dalla delegazione provinciale composta dal segretario sig. Cirillo Antonio, Martiniello Fedele ed Andrea Martiniello;

- la FILCA-CISL, rappresentata dalla delegazione provinciale composta dal segretario generale sig. Alfonso Petrone, Giuseppe Zarducci ed Emanuele Petrosillo;

- la FILLEA-CGIL, rappresentata dalla delegazione provinciale composta dal segretario sig.ra Irene Velotti, Fabio Marmolino, sig.ra Ilaria Ciardiello e Raffaele Venerio.

PREMESSO che in data 21.02.2025 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dell'industria edilizia ed affini;

VISTO l'art.38 del C.C.N.L. 21.02.2025;

VISTO il precedente contratto collettivo provinciale, stipulato in Caserta il 30 settembre 2021;

viene sottoscritto, nella stesura definitiva, il rinnovo del contratto integrativo provinciale stipulato per tutti i dipendenti delle imprese edili ed affini operanti nell'ambito della provincia di Caserta.

SOMMARIO

Premessa

Art. 1 Le strategie di Intervento

Art. 2 La Governance degli Enti Bilaterali

Art. 3 Diritti Sindacali

Art. 4 Fondo Incentivo all'Occupazione

Art. 5 Orario di Lavoro

Art. 6 L' Elemento Variabile di Retribuzione

Art. 6 bis Premio di produzione

Art. 7 Indennità (Mensa, Trasporto, Lavori Alta Montagna, Lavori Disagiati, Trasferta)

Art. 7a Mensa

Art. 7b Trasporto

Art. 7c Indennità per Lavori in Alta Montagna

Art. 7d Indennità per Lavori Speciali Disagiati

Art. 7e Trasferta

Art. 8 Sospensione e Riduzione di Lavoro

Art. 9 Ferie

Art. 10 Prestazioni ai Lavoratori

Art. 11 Trattamento economico per Ferie, Festività e Gratifica Natalizia

Art. 12 Cassa Edile

Art. 13 Quote Territoriali e Nazionali di Adesione Contrattuale

Art. 14 Previdenza Integrativa

Art. 15 Lavoratori Stranieri

Art. 16 Diritto allo Studio

Art. 17 Lavoro a Cottimo

Art. 18 Anzianità Professionale Edile Ordinaria

Art. 19 Fondo Nazionale Prepensionamento

Art. 20 Iniziative per il Settore delle Costruzioni

Art. 21 Formedil

Art. 22 Formazione sulle nuove Tecnologie del Costruire

Art. 23 Formazione Sicurezza

Art. 24 Rappresentanti Lavoratori Sicurezza Territoriali (RLST)

Art. 25 Blen.it

Art. 26 Ambiente di Lavoro – Indumenti e Dispositivi di Protezione Individuali

Art. 27 Concertazione Preventiva

Art. 28 Appalti e Subappalti

Art. 29 Clausola Sociale

Art. 30 Ferie e Permessi Solidali

Art. 31 Smart Working

Art. 32 Oneri di Settore

Art. 33 Fondo di Premialità Aziende

Art. 34 Norma di Rinvio

Art. 35 Una tantum

Art. 36 Decorrenza e Durata

Art. 37 Disposizioni Finali

Premessa

Il settore dell'edilizia a Caserta si configura come strategico per il rilancio dell'economia regionale e territoriale, soprattutto alla luce delle emergenze strutturali che interessano il Paese.

I dati aggiornati della Cassa Edile di Caserta e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) continuano a evidenziare criticità rilevanti, tra cui l'elevata incidenza del lavoro irregolare. Tale fenomeno è aggravato dalla fuga dai contratti edili e dal dumping contrattuale, che altera la concorrenza leale tra le imprese e indebolisce le tutele dei lavoratori.

Negli ultimi mesi sono stati introdotti importanti strumenti di controllo e regolazione, tra cui i protocolli di sicurezza sottoscritti presso la Prefettura, gli accordi con grandi stazioni appaltanti come RFI e l'intesa tra le parti sociali sul DURC per congruità, operativo dal novembre 2021. Tali strumenti, unitamente alle ingenti risorse economiche provenienti dai fondi europei e nazionali, rafforzano il ruolo del settore delle costruzioni quale pilastro del rilancio economico del Paese.

In questo contesto, la contrattazione e la bilateralità del settore edile assumono una funzione centrale nel garantire una gestione corretta, trasparente e partecipata, promuovendo al tempo stesso innovazione, qualità e riqualificazione del mercato del lavoro.

La Green Economy rappresenta il modello di sviluppo verso cui il settore deve orientarsi, attraverso politiche improntate alla sostenibilità ambientale, alla rigenerazione urbana e territoriale e alla costruzione di un'economia sostenibile e inclusiva. In tale prospettiva, l'innovazione tecnologica e organizzativa diventa fondamentale per affrontare le sfide del terzo millennio.

Il rinnovo del contratto integrativo dovrà quindi sostenere i processi di innovazione, la qualità del lavoro e la valorizzazione professionale e sociale dei lavoratori, rendendo il settore adeguato alle sfide future. In particolare, la formazione continua assume un ruolo essenziale per accompagnare le nuove metodologie produttive e progettuali, favorendo percorsi di qualificazione e riqualificazione del capitale umano.

I recenti rinnovi contrattuali, sia nazionali sia territoriali, evidenziano inoltre una progressiva uniformità nelle strategie contrattuali e negli istituti fondamentali, con particolare attenzione al welfare sociale e alle prestazioni sanitarie integrative. La gestione delle risorse presso le Casse Edili e l'applicazione della contribuzione prevista dal CCNL richiedono pertanto equilibrio finanziario, responsabilità gestionale ed efficacia della contrattazione territoriale.

In conclusione, pur in presenza delle criticità attuali, il settore dell'edilizia a Caserta continua a rappresentare una leva fondamentale per il rilancio economico e infrastrutturale del territorio, confermando un forte impegno verso la legalità, la trasparenza, la sicurezza sul lavoro e l'adozione di politiche orientate alla sostenibilità.

Art. 1 Le strategie di Intervento

L'edilizia, in quanto destinataria di significativi investimenti pubblici e privati, può svolgere un ruolo strategico decisivo per il futuro della città e dell'intero territorio provinciale. Per raggiungere tali obiettivi, è necessario individuare e valorizzare tutti i canali di intervento in grado di sbloccare e attivare nuovi investimenti sul territorio di Caserta.

Tra gli ambiti prioritari di intervento si individuano:

Bonus edilizi: continuare a valorizzare gli incentivi fiscali destinati alle ristrutturazioni edilizie, all'efficientamento energetico e al miglioramento sismico degli edifici, favorendo la riqualificazione e l'adeguamento del patrimonio immobiliare cittadino.

Messa in sicurezza del territorio: promuovere interventi finalizzati alla riduzione del rischio sismico e idrogeologico, particolarmente rilevanti per il territorio casertano. Ciò comprende opere di consolidamento delle aree maggiormente vulnerabili e interventi di prevenzione e tutela ambientale.

Rigenerazione urbana: sostenere programmi di riqualificazione urbana finalizzati al miglioramento della qualità della vita, della sostenibilità ambientale e della resilienza territoriale, attraverso il recupero delle aree degradate, il potenziamento degli spazi pubblici e la valorizzazione del verde urbano.

Riconversione del patrimonio edilizio: incentivare il recupero e la riconversione delle aree dismesse, degradate o comunque a rischio spopolamento, la riqualificazione industriale e il riutilizzo del patrimonio pubblico, con particolare attenzione al centro storico e alle periferie urbane.

Edilizia scolastica e ospedaliera: investire nella costruzione, manutenzione e ristrutturazione degli edifici scolastici e sanitari, al fine di garantire strutture moderne, sicure ed efficienti per studenti, lavoratori e cittadini.

Piani di edilizia popolare e housing sociale: sviluppare politiche abitative in grado di rispondere al crescente disagio abitativo, attraverso la realizzazione di alloggi accessibili e la riqualificazione del patrimonio residenziale esistente, anche avvalendosi di quanto previsto nel Piano Casa nazionale.

Unità di intenti: rafforzare il confronto e la collaborazione tra le Parti per definire azioni e strategie condivise da portare all'attenzione delle Istituzioni con l'obiettivo di individuare piani di investimenti funzionali allo sviluppo e alla crescita del territorio.

Art. 2 La Governance degli Enti Bilaterali

Il rafforzamento degli Enti Bilaterali assume carattere prioritario nella definizione del nuovo Contratto Integrativo Territoriale del settore edile della provincia di Caserta. Risulta fondamentale monitorare costantemente la sostenibilità economica e gestionale degli enti, affinché servizi e prestazioni possano essere erogati in maniera efficiente, garantendo la piena funzionalità del sistema bilaterale e consolidando le azioni già intraprese.

In primo luogo, è necessario che le risorse degli enti siano destinate prioritariamente a favore dei lavoratori e delle imprese. La corretta destinazione dello 0,75% della massa salari della Cassa Edile, unitamente al contenimento delle spese di gestione, deve rappresentare un obiettivo centrale, al fine di garantire la piena applicazione del CCNL e delle relative disposizioni attuative.

Partendo dagli accordi e dai protocolli sottoscritti a livello nazionale e territoriale, occorre individuare percorsi virtuosi finalizzati all'ottimizzazione dei costi e delle prestazioni, anche attraverso specifici interventi di formazione e riqualificazione del personale degli enti.

Il fenomeno della fuga dal contratto edile, così come la valorizzazione delle imprese virtuose, devono costituire elementi centrali dell'azione della Cassa Edile, attraverso l'introduzione di meccanismi sia sanzionatori sia premiali. Oltre alla regolarità contributiva, dovrà essere considerato parametro qualificante anche il corretto utilizzo del sistema formativo bilaterale, comprendente formazione di base e professionale, sicurezza sul lavoro e utilizzo degli RLST territoriali, ai fini dell'accesso alle premialità contributive.

Si rende necessaria una piena sinergia tra tutti i soggetti del sistema bilaterale - Cassa Edile, Formedil Caserta - e RLST con l'obiettivo di incrementare i livelli di regolarità del settore e vigilare sulla corretta applicazione del CCNL dell'edilizia. In tale ambito rientrano anche la gestione del DOL, secondo quanto previsto dalla circolare CNCE n. 29/15, e del DURC per congruità, quale strumento fondamentale per il controllo della filiera degli appalti e dei subappalti e per la corretta imputazione dei crediti inevasi.

Le recenti innovazioni normative e organizzative prevedono inoltre l'implementazione di strumenti digitali avanzati per il monitoraggio della regolarità contributiva, nonché la realizzazione di un sistema integrato di gestione delle informazioni tra enti bilaterali e istituzioni territoriali.

Parallelamente, dovrà essere rafforzato il programma di formazione continua rivolto ai lavoratori del settore, per rispondere alla sempre crescente domanda di competenze specifiche nei settori della sicurezza, della sostenibilità sociale e ambientale, della innovazione tecnologica e delle nuove metodologie costruttive.

Le parti sociali-si impegnano, infine, a garantire continuità e piena operatività al Protocollo d'intesa per il potenziamento della legalità e della sicurezza del lavoro nel settore edile, già avviato in via sperimentale, al fine di consolidare un sistema efficace di controllo, prevenzione e miglioramento delle condizioni di lavoro sull'intero territorio provinciale.

Art. 3 Diritti Sindacali

Con riferimento ed in attuazione al C.C.N.L. i Rappresentanti Sindacali sono eletti o nominati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, secondo le norme vigenti e quanto previsto dal CCNL di categoria.

Nelle Aziende con meno di 15 dipendenti, le Parti concordano, altresì, il riconoscimento di un'ora di Assemblea retribuita, oltre quelle previste dal CCNL per le aziende con almeno 5 dipendenti, per illustrare le attività degli Enti Paritetici. L'assemblea si svolgerà alla presenza delle OO.SS. sottoscrittrici il Contratto Integrativo.

Art. 4 Fondo Incentivo all'Occupazione

Il Fondo Incentivo Occupazione (finanziato con un contributo a carico delle imprese pari allo 0,10%) richiederà una gestione esclusivamente territoriale (sebbene nell'ambito di un regolamento a respiro nazionale). Le Parti Sociali saranno chiamate a monitorare la correttezza dell'impiego delle disponibilità economiche affinché le premialità attribuite non si risolvano in un mero scambio tra lavoratori (anziani) che escono e lavoratori (giovani) che entrano.

Le parti, inoltre, si riuniranno periodicamente, a chiusura bilancio economico cassa edile, al fine di verificare l'andamento del fondo e laddove lo stesso dovesse risultare sottoutilizzato stabiliranno le iniziative opportune per favorire l'ingresso dei giovani nel settore edile nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento nazionale.

La formazione sarà strutturata in modo da coprire i principali ambiti del lavoro edile, tra cui:

Sicurezza sul lavoro: approfondimento della normativa vigente e delle migliori pratiche finalizzate a garantire condizioni di lavoro sicure e conformi agli standard di prevenzione.

Competenze tecniche: aggiornamento sulle tecnologie innovative, sui nuovi materiali e sulle più recenti tecniche costruttive del settore.

Sostenibilità: formazione orientata alle pratiche edilizie sostenibili, all'efficienza energetica e alla riduzione dell'impatto ambientale.

Competenze trasversali (soft skills): sviluppo delle capacità relazionali e organizzative, con particolare riferimento alla comunicazione, al lavoro di squadra e alla gestione del tempo.

Il monitoraggio dell'efficacia delle assunzioni e dei percorsi formativi sarà effettuato con continuità attraverso report periodici, al fine di consentire alle Parti Sociali di valutare l'impatto del Fondo Incentivo Occupazione. Tale sistema di verifica garantirà un utilizzo efficiente delle risorse e assicurerà benefici concreti ai lavoratori coinvolti, favorendo sia l'inserimento dei giovani nel settore sia la valorizzazione dell'esperienza professionale dei lavoratori più anziani.

In conclusione, il Fondo Incentivo Occupazione rappresenta uno strumento strategico per sostenere l'occupazione qualificata nel settore edile della provincia di Caserta, promuovendo la crescita professionale dei lavoratori, la formazione continua e la valorizzazione del sistema bilaterale.

Art.5 Orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 21 febbraio 2025, nei cantieri edili della Provincia di Caserta, l'orario normale contrattuale di lavoro è di quaranta ore settimanali, per tutti i mesi dell'anno e ripartito, di norma, su cinque giorni della settimana, dal lunedì al venerdì, con la possibilità di ripartirlo su sei giorni, dal lunedì al sabato, previo accordo tra le Parti.

È fatta salva la previsione ex art. 10 del C.C.N.L. di recuperare le ore di sosta indipendenti dalla volontà delle Parti o comunque concordate dalle stesse. Per le imprese svolgenti un orario di lavoro ripartito su cinque giorni, il recupero può essere fatto nel giorno del sabato o nei dieci giorni immediatamente successivi nel limite massimo di un'ora giornaliera.

In presenza di lavori pubblici, per i quali le stazioni appaltanti richiedano, per le caratteristiche dell'opera, regimi diversificati di orari di lavoro, compatibili con le norme di legge e contrattuali, le Parti Sociali si attiveranno secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale.

A tal fine saranno verificate le compatibilità in tema di:

- condizioni di organizzazione del lavoro e connessi costi aggiuntivi;

- verifica delle condizioni di sicurezza del cantiere;

- verifica della compatibilità e delle conseguenze delle lavorazioni nel contesto urbano.

Qualora intervengano, nella fase di esecuzione delle opere, necessarie variazioni all'organizzazione del lavoro, con ricorso a regimi di lavoro a turno, le imprese forniranno, in apposita sessione informativa, tutti gli elementi tecnici idonei ad una valutazione delle R.S.A./R.S.U. e delle organizzazioni sindacali territoriali.

Resta fermo tutto quanto stabilito dagli artt. 5, 6 e 10 del C.C.N.L. 21 febbraio 2025.

Alla luce dei sempre più evidenti cambiamenti climatici e dei conseguenti effetti, le Parti concordano nel monitorare con particolare attenzione le condizioni di lavoro nei periodi oggetto di condizioni meteorologiche che possano comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e di adottare tutte le relative misure di contenimento connesse alle emergenze climatiche per garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni compatibili con la tutela dell'integrità fisica e psicologica dei lavoratori.

A tal fine, le Parti si impegnano a recepire le determinazioni di eventuali protocolli che saranno stipulati dalle Parti sociali a livello nazionale.

Art. 6. L'Elemento Variabile di Retribuzione

L'elemento variabile della retribuzione (EVR) è previsto dall'articolo 38, lettera f), sulla base dei criteri indicati dal medesimo articolo e dall'articolo 12 del CCNL 21 febbraio 2025, quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio. Tale elemento non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto, compreso il trattamento di fine rapporto, ed è regolamentato nel modo che segue.

Le Parti individuano nel 6% dei minimi tabellari in vigore alla data 31.12.24 la misura di EVR relativa al periodo di vigenza del presente contratto territoriale.

Allo scopo di correlare l'EVR all'effettivo andamento congiunturale del settore nel territorio, rilevato sulla base di dati attuali e rappresentativi, per individuazione del triennio utile per il raffronto dei parametri territoriali verrà considerato, per ciascuno degli indicatori previsti a livello nazionale e territoriale, quello più recente che abbia disponibili i dati consolidati.

L'incidenza ponderale dei singoli parametri è individuata nelle seguenti percentuali, salvo successiva verifica:

1.numero lavoratori iscritti in Cassa Edile: 25%

2.monte salari denunciato in Cassa Edile: 25%

3.ore di lavoro denunciate in Cassa Edile: 25%

4.DURC di congruità emessi dalla Cassa Edile: 25%

Il calcolo e la verifica annuali dell'EVR avverranno in un apposito incontro tra le Parti, da effettuarsi entro il 30 aprile di ogni anno, sulla base dei parametri, secondo i criteri e con le modalità individuati dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

Qualora la valutazione dei parametri a livello aziendale, così come definiti al comma 14 dell'art. 38 del vigente C.C.N.L., - che dovrà essere riferita all'arco temporale individuato secondo il criterio fissato nel precedente quarto comma ed effettuata entro l'anno di erogazione - comporti le conseguenze previste dall'articolo 38, commi 18 e 19, del C.C.N.L., l'impresa è obbligata a trasmettere un'autodichiarazione, redatta secondo lo schema allegato al presente contratto, sia alle Parti sociali che alla Cassa Edile di Caserta, dandone comunicazione alla RSA o alla RSU, ove costituite.

L'omesso adempimento degli anzidetti obblighi di comunicazione o il rifiuto di attivare il confronto con le Organizzazioni Sindacali richiedenti comporta l'obbligo di erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale.

Per il periodo antecedente la presentazione dell'autodichiarazione, l'impresa erogherà l'EVR nella misura prevista per la generalità delle imprese.

Decorso il termine per l'attivazione del confronto ovvero accertata la ricorrenza dei presupposti di contratto per la riduzione, l'impresa sarà tenuta a corrispondere ai lavoratori, fin dall'inizio del periodo di competenza, l'EVR nella misura prevista dall'articolo 38 del C.C.N.L.

Le imprese di nuova costituzione, ovvero quelle provenienti da altre province, per i lavoratori occupati nelle province di Caserta, dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale. Successivamente, fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, la valutazione dei parametri aziendali sarà effettuata triennio su triennio.

Le Parti si danno atto che agli importi relativi all'EVR sarà applicato il trattamento fiscale previsto dalle vigenti norme di legge in materia di tassazione agevolata delle erogazioni correlate ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività, calcolato sulle ore ordinarie effettive di lavoro.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si rimanda a quanto all'uopo disciplinato da citato art.38 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Art. 6 bis Premio di produzione

Per la Provincia di Caserta, nel premio di produzione in atto sono conglobati gli importi dell'elemento economico territoriale in vigore alla data del 31 dicembre 2010.

Quadri	€ 362,57
Categoria I° Super	€ 362,57
Categoria I°	€ 331,30

Categoria II°	€ 275,89
Assistenti Tecnici	€ 250,77
Categoria III°	€ 230,78
Categoria IV°	€ 207,73
Primo Impiego	€ 178,32

Art. 7 Indennità (Mensa, Trasporto, Lavori Alta Montagna, Lavori Disagiati, Trasferta)

7.a – Mensa

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 88 CCNL edilizia, l'impresa, provvederà a somministrare un pasto caldo mediante l'allestimento di un servizio mensa in cantiere o nelle immediate vicinanze, oppure facendo ricorso a servizi esterni.

Potranno, in alternativa, essere definite convenzioni per la fornitura del servizio mensa con terzi gestori.

Il pasto dovrà prevedere 1 primo, 1 secondo con contorno, 1 bevanda, frutta.

Le disposizioni di cui al comma precedente potranno trovare attuazione, anche con la predisposizione di servizi comuni a più imprese.

Il costo del pasto è suddiviso in misura percentuale pari ad un quarto a carico dei lavoratori e tre quarti a carico del datore di lavoro per ciascun pasto consumato.

OPERAI - IMPIEGATI

Nei cantieri in cui non ricorre l'obbligatorietà dell'istituzione del servizio di mensa, e ove non si renda possibile l'attuazione di quanto sopra, agli operai sarà corrisposta, a decorrere dal 1 ottobre 2026, un'indennità sostitutiva di euro 7,50 giornaliere, pari a € 0,9375 per ogni ora di lavoro ordinario prestata (nei limiti delle otto ore giornaliere per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia).

Per gli impiegati l'importo che sarà corrisposto a decorrere dal 1 ottobre 2026, sarà pari a euro 162,19 mensili.

Nella determinazione della già menzionata indennità si è tenuto conto dell'incidenza percentuale per ferie, festività e gratifica natalizia.

I suddetti importi sono utili ai fini del computo dell'indennità di anzianità e di preavviso.

L'indennità suddetta non spetta a coloro i quali non si avvalgono del servizio mensa attuato in una delle forme sopraindicate, salvo il caso in cui siano impossibilitati ad utilizzare il servizio stesso in dipendenza dell'organizzazione del cantiere o delle mansioni svolte.

7.b –Trasporto

A decorrere dal 1 ottobre 2026, l'indennità di trasporto a titolo di concorso spese di trasporto urbano ed extra urbano, per gli operai di produzione è fissata nella misura di euro 4,00 giornaliere, pari a euro 0,50 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato (nei limiti delle otto ore giornaliere per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia).

Per gli impiegati l'indennità è pari a euro 86,50 mensili.

Nella determinazione della predetta indennità si è tenuto conto dell'incidenza percentuale per ferie, festività e gratifica natalizia.

I suddetti importi sono utili ai fini del computo dell'indennità di anzianità e di preavviso.

Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto per lo stesso titolo nelle aziende, nonché l'onere derivante dall'eventuale stipula di convenzioni, fermo restanti le condizioni di miglior favore.

L'indennità non è dovuta nel caso in cui i lavoratori, per raggiungere il luogo di lavoro, fruiscano dei mezzi di trasporto messi gratuitamente a disposizione dall'impresa, dal proprio domicilio o dal punto di raccolta.

7.c – Indennità per Lavori in Alta Montagna

Con riferimento all'art.23 del CCNL 21 febbraio 2025, l'indennità per lavori eseguiti in alta montagna oltre i 700 metri sul livello del mare è stabilita nella misura del 20% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24 del CCNL.

L'indennità suddetta non va corrisposta agli operai che risiedono nello stesso Comune in cui si svolgono i lavori.

7.d – Indennità per Lavori Speciali Disagiati

Fermo restanti le percentuali stabilite dall'art. 20 del C.C.N.L. 21 febbraio 2025 al personale addetto a lavori in galleria - nel caso in cui i lavori si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre un chilometro dall'imbocco) è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità al 25%

Detta percentuale è corrisposta soltanto per il tempo d'effettiva prestazione dell'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo e dall'art. 20 del C.C.N.L. 21 febbraio 2025.

7.e – Trasferta

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Il diritto a percepire la diaria del 10%, di cui all'art.21 del CCNL 21 febbraio 2025, è riconosciuto all'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre 10 km fuori dal confine

territoriale del comune di assunzione. Per la Provincia di Caserta si conviene l'aumento della diaria dal 10 % al 15% e sarà calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) sub a) dell'art.24 del CCNL, per le ore effettivamente prestate in tali specifiche circostanze. L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro. Per quanto non previsto si fa riferimento all'art.21 del CCNL 21 febbraio 2025.

Art. 8. Sospensione e riduzione di lavoro

Nei casi di sospensione del lavoro o riduzioni di orario determinati da eventi meteorologici per i quali viene richiesto l'intervento delle integrazioni salariali le imprese erogano acconti di importo corrispondente alle relative integrazioni salariali dovute, unitamente alla retribuzione mensile.

Per il singolo operaio – sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative che non continuative –tale acconto non deve superare l'importo complessivo di 150 ore non ancora autorizzate dall'INPS.

Art. 9. Ferie

In attuazione del vigente C.C.N.L. 21 febbraio 2025 si conviene che il periodo di ferie annuali sarà stabilito di comune accordo, tenendo conto delle esigenze aziendali.

Tali ferie, pari a quattro settimane annuali, saranno godute, ove non diversamente concordato tra le Parti, con le seguenti modalità:

- 2 settimane coincidenti col periodo di Ferragosto;

- 1 settimana coincidente con le festività natalizie.

La quarta settimana sarà goduta, a richiesta del lavoratore, anche in prosecuzione dei periodi coincidenti con il Ferragosto o le festività natalizie, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

In considerazione del sempre crescente impiego sul territorio locale di maestranze di nazionalità non italiana, al fine di consentire ai medesimi il godimento dell'intero periodo feriale in patria, è prevista la concessione, laddove ne venga fatta espressa richiesta, di un periodo continuativo non superiore alle 4 settimane (e comunque non meno di 2 consecutive), sussistendone le condizioni organizzative e produttive aziendali.

Art. 10. Prestazioni ai lavoratori

Con l'introduzione del CCNL 2018 e l'avvio del Fondo nazionale Sanedil, molte prestazioni legate agli eventi sanitari sono state centralizzate a livello nazionale. Pertanto, l'aliquota pari allo 0,45% della massa salari, destinata alla Cassa Edile di Caserta, dovrà essere orientata verso un paniere di prestazioni in grado di rispondere alle richieste più frequenti avanzate dai lavoratori nel corso degli anni, tenendo conto delle esigenze più recenti e delle nuove condizioni economiche e sociali che caratterizzano il territorio casertano.

Il lavoratore, per accedere alle seguenti prestazioni, deve aver maturato e accantonato almeno 450 ore di lavoro ordinarie.

In particolare:

- contributo per scuole medie inferiori: €200,00
- contributo per scuole medie superiori: € 500,00
- contributo per spese universitarie: € 800,00
- premio di ingresso nel settore edile: € 700,00
- contributo funerario per decesso del lavoratore: € 2.000,00
- contributo funerario per decesso dei familiari del lavoratore: € 516,00

In deroga, ai fini dell'erogazione delle seguenti prestazioni è necessario aver maturato almeno 350 ore di lavoro ordinario:

- contributo *una tantum:* € 775,00
- assegno matrimoniale/unioni civili: € 900,00
- contributo di natalità/adozione: € 700,00

Relativamente alla malattia, si conviene quanto segue:

- Durata inferiore o uguale a 6 giorni: la Cassa Edile riconoscerà al lavoratore, per i primi 3 giorni una prestazione extracontrattuale, così determinata:

•Operaio IV liv. Euro 30,00

•Operaio III liv. Euro 28,00

•Operaio II liv. Euro 27,00

•Operaio I liv. Euro 25,00

Gli importi necessari saranno prelevati dai fondi destinati ai lavoratori.

Beneficio sarà concesso per un massimo di 1 evento di malattia al mese.

- Durata superiore a 6 giorni ed inferiore a 12 giorni: la Cassa Edile riconoscerà al lavoratore, per i primi 3 giorni una prestazione extracontrattuale, così determinata:

•Operaio IV liv. Euro 45,00

•Operaio III liv. Euro 43,00

•Operaio II liv. Euro 39,00

•Operaio I liv. Euro 35,00

Gli importi necessari saranno prelevati dai fondi destinati alle imprese.

Beneficio sarà concesso per un massimo di 1 evento di malattia al mese.

Le parti sociali si impegnano a verificare con periodicità annuale la sostenibilità delle misure previste nel presente articolo in relazione all'andamento del settore.

Qualora questa non fosse verificata, le Parti Sociali si obbligano a rivedere gli importi già definiti.

Art. 11 Trattamento economico per Ferie, Festività e Gratifica Natalizia

Il trattamento economico per ferie e gratifica natalizia, ai sensi dell'art.18 del CCNL 21.02.2025, va assolto con la percentuale del 18,50%, di cui il 10% a titolo di gratifica natalizia e l'8,50% a titolo di ferie.

Detta percentuale del 18,50% sarà versata, esclusivamente alla Cassa Edile, secondo le norme del citato art.18, dalle imprese che osserveranno le seguenti modalità:

- gli importi delle quote corrispondenti alla percentuale del 18,50% (nella misura convenzionale del 14,20% al netto delle ritenute di legge), verranno accantonati dalle imprese presso la Cassa Edile con versamenti mensili posticipati, e precisamente nei 30 giorni del mese successivo al periodo in cui si riferiscono, con la compilazione e con la rimessa delle apposite denunce dei lavoratori occupati e con l'indicazione delle retribuzioni corrisposte a ciascuno di essi.

- La percentuale del 18,50% deve calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art.24 del CCNL per tutte le ore ordinarie effettivamente prestate nonché sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art.17 del citato CCNL.

- L'erogazione agli operai delle somme loro spettanti e accantonate presso la Cassa Edile dovrà rispettare le seguenti scadenze:

a) quella relativa al periodo di ferragosto entro e non oltre il 20 luglio di ogni anno;

b) quella relativa al periodo natalizio entro e non oltre il mese di novembre di ogni anno.

Art. 12. Cassa Edile

Il contributo a favore della Cassa Edile è stabilito nella misura del 2,25% di cui 1,875 a carico dell'impresa e 0,375 a carico dei lavoratori.

Il contributo è calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24 e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art.17 del CCNL 21 febbraio 2025.

Il contributo deve essere versato esclusivamente alla Cassa Edile, con versamenti mensili posticipati, nei 30 giorni del mese successivo. In caso di ritardato pagamento, oltre detti termini, troverà applicazione l'apposita disciplina così come stabilita dalla Cassa Edile e che si intenderà integralmente recepita ad ogni effetto nel presente contratto.

Art. 13. Quote territoriali e nazionali di adesione contrattuale

Per la quota nazionale di adesione contrattuale si rinvia al disposto contrattuale (art.36, lettera c) del CCNL 21.02.2025

La quota provinciale di adesione contrattuale è fissata nella misura paritetica dello 0,85% (1,050) a carico dei datori di lavoro e dello 0,85% (1,050) a carico dei lavoratori. Essa va calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24 del CCNL 21.02.2025, maggiorati del 18,50% e del 4,95%, nonché sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art.17 del citato CCNL. L'importo della quota a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a carico del datore di lavoro stesso, alla Cassa Edile di Caserta secondo le modalità e le condizioni previste per i versamenti di cui all'art. 12 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 21.02.2025, gli operai hanno la facoltà di cedere mediante deleghe alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori un importo percentuale da prelevarsi sugli accantonamenti a loro favore effettuati presso la Cassa Edile.

Art. 14. Previdenza Integrativa

Le Parti, preso atto degli accordi nazionali vigenti in materia, regolanti la costituzione e la regolamentazione del Fondo di pensione complementare per i lavoratori delle imprese industriali e artigiane edili ed affini – denominato PREVEDI – determinano di attenersi alle procedure previste dai citati accordi e di impegnare la Cassa Edile della Provincia di Caserta a mettere in essere tutte le iniziative necessarie per la promozione e l'adesione dei lavoratori al citato Fondo Prevedi.

Per favorire l'adesione dei lavoratori al Fondo Pensione PREVEDI, la Cassa Edile della provincia di Caserta predisporrà iniziative informative e promozionali mirate e, in sede di approvazione del bilancio di chiusura di esercizio, predisporrà informativa in merito.

Art. 15. Lavoratori Stranieri

Per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri occupati nel contesto sociale e produttivo del settore le Parti convengono di assegnare al nuovo Ente unificato di Caserta il compito di predisporre programmi formativi di alfabetizzazione di base concernenti la lingua italiana, i diritti civili e contrattuali e il linguaggio della sicurezza sul lavoro.

Si conviene, altresì, di affidare il compito alla Cassa Edile Caserta di verificare le modalità con le quali pervenire al riconoscimento della documentazione dei paesi di origine, al fine di rendere effettivo il diritto alle prestazioni extracontrattuali riconosciute a tutti i lavoratori iscritti alla Cassa stessa.

Art. 16. Diritto allo studio

Le Parti convengono sulla necessità di rendere operanti iniziative atte a garantire il diritto allo studio ai lavoratori del settore, in conformità con quanto stabilito dall'art. 90 del C.C.N.L. 21 febbraio 2025.

Le ore previste per il diritto allo studio potranno essere utilizzate anche per l'effettuazione di corsi di riqualificazione ed aggiornamento dei lavoratori che eventualmente il nuovo Ente unificato andrà ad istituire.

L'onere della gestione dei corsi è a totale carico dell'Ente.

Per favorire la partecipazione ai corsi predetti e la diffusa attuazione di quanto previsto dall'art.90, lettera b), del C.C.N.L. 21.02.2025, le imprese concederanno permessi retribuiti nei limiti e alle condizioni di cui al richiamato art. 90.

Art. 17. Lavori a Cottimo

Fermo restando quanto disposto dall'art. 13 del C.C.N.L. 21 febbraio 2025 e la sua piena applicabilità, il datore di lavoro si impegna a comunicare preventivamente ai delegati sindacali di cantiere ed in mancanza alle Organizzazioni di categoria territoriali i lavori da affidare a cottimo.

Art. 18. Anzianità Professionale Edile Ordinaria

A decorrere dal 1° luglio 2019, il contributo per l'Anzianità Professionale Edile (APE) è dovuto al FNAPE nella misura prevista dagli accordi nazionali. Detto contributo è da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'art.24 del C.C.N.L. del 21 febbraio 2025.

Art. 19. Fondo Nazionale Prepensionamento

Il contributo per lavori usuranti e pesanti, previsto dal paragrafo 6 dell'art. 108 del C.C.N.L. 21 febbraio 2025, fissato nella misura dello 0,10% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3 dell'art.24 del CCNL del 21 febbraio 2025, dal 1 ottobre 2018 è stato sostituito dal fondo nazionale di prepensionamento istituito presso la CNCE e alimentato con un contributo a carico delle aziende del 0,20% da calcolarsi sui medesimi elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL 21 febbraio 2025. Per le prestazioni di cui al presente fondo si farà riferimento al regolamento nazionale presso la CNCE.

Art. 20. Iniziative per il Settore delle Costruzioni

È determinato nella misura dello 0,35% il contributo, a carico delle aziende, di finanziamento delle iniziative a carattere territoriale finalizzate al rilancio del settore delle costruzioni.

Esso va calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24 del CCNL 21.02.02025 e sarà versata alla Cassa Edile della Provincia di Caserta secondo le modalità previste per le contribuzioni.

Art. 21. Formedil

Così come stabilito dall'Accordo nazionale del 25/11/2014, il contributo a favore del Formedil Caserta a carico delle imprese, anche in forma cooperativistica, che eseguono lavori nella provincia di Caserta, è fissato, a decorrere dal 1° novembre 2017, nella misura dell'1 %, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art.17, punto 3) del CCNL 21.02.2025 da versarsi alla Cassa Edile di Caserta con le modalità dalla stessa stabilite.

L'Ente, nell'area della formazione, ha per fini istituzionali la promozione, l'organizzazione, l'attuazione, nel proprio ambito territoriale di: iniziative di orientamento e prima formazione per i giovani che entrano nel settore, iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati amministrativi, tecnici, quadri, dirigenti datori di lavoro, secondo le esigenze del mercato del lavoro.

L'Ente, nell'area della sicurezza, ha per scopo lo studio di problemi generali e specifici inerenti la prevenzione degli infortuni, l'igiene del lavoro e in genere il miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte, suggerimenti e promuovendo o partecipando ad idonee iniziative; lo sviluppo di servizi di supporto a imprese e lavoratori in materia di sorveglianza sanitaria; l'effettuazione nei luoghi di lavoro rientranti nei territori di competenza, di visite tecniche finalizzate a supportare le imprese, nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la salute e sicurezza sul lavoro; l'attuazione delle procedure dell'asseverazione con il rilascio del relativo attestato.

Nel campo della ricerca e del mantenimento di un elevato standard di competenze tecnologiche, l'ente potrà attivare in proprio o con la collaborazione di enti e aziende attività di ricerca e sviluppo e successivo trasferimento tecnologico nei confronti delle aziende e dei lavoratori del settore.

L'Ente può sviluppare ogni attività di ricerca e formazione utile al raggiungimento dei suoi scopi, nonché prove e sperimentazioni in materia di sicurezza e qualità; inoltre fornisce consulenze alle imprese, organizzando anche attività formative specifiche su richiesta delle stesse.

All'Ente sono attribuite, altresì, le funzioni relative alla Borsa Lavoro, (BLEN) quale strumento di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni, nell'ambito del sistema costituito a tal fine dai contratti ed accordi collettivi di cui all'Articolo l del vigente statuto.

Art 22. Formazione sulle nuove Tecnologie del Costruire

Particolare attenzione deve essere posta a livello territoriale e regionale alle opportunità offerte dalle nuove tecnologie del costruire, dalle biocostruzioni e dal green building. Formedil Caserta deve organizzarsi per rispondere efficacemente alle esigenze formative poste dai nuovi modelli di costruzione, partendo dal BIM (Building Information Modeling) fino alle competenze necessarie per costruire edifici a basso consumo energetico.

L'offerta formativa deve essere modulata su diversi livelli di insegnamento e apprendimento, individuando corsi professionali specifici così come previsto dal Catalogo Formativo Nazionale (CFN).

Devono essere individuati corsi professionali specifici che si sviluppino su due direttrici:

- Una formazione propedeutica, indirizzata in modo particolare ai giovani che fanno il loro primo ingresso nel settore, orientata all'utilizzo dei nuovi materiali da costruzione nell'ottica del green building;
- Una formazione orientata alla riconversione delle classiche professionalità presenti nel cantiere verso l'utilizzo di tecniche legate alle biocostruzioni.

Un processo di questo tipo presuppone:

- Una rivisitazione delle competenze e professionalità finora utilizzate nell'ente bilaterale di formazione sia di natura interna che esterna;
- Una riprogrammazione dell'attività didattica in linea con quanto sopra esposto e che sappia rispondere alle esigenze formative del territorio in tema di innovazione tecnologica.

Il Formedil Caserta è chiamato a svolgere un ruolo strategico nella preparazione della forza lavoro edile del territorio alle sfide future, attraverso un'offerta formativa qualificata, mirata e innovativa, capace di rispondere alle esigenze di un settore in costante evoluzione.

Art. 23. Formazione Sicurezza

La formazione svolge un ruolo centrale nella diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro e nella sensibilizzazione, di tutti i soggetti coinvolti, all'importanza della prevenzione. Al fine di potenziare la cultura della sicurezza e di incrementare le iniziative formative per la lotta agli infortuni, e considerando l'eccessiva piccola dimensione di Impresa nella provincia di Caserta, per le aziende sotto i 15 dipendenti, si prevede, un aggiornamento periodico del pacchetto di ore iniziale di formazione così come previsto dall'Art.37, commi 10 e 11 del D.Lgs. n.81/2008, per le imprese sopra i 15 dipendenti ed entro i 50. Inoltre, sempre nell'ottica di una maggiore diffusione della cultura della sicurezza e di scambio di buone pratiche, resta fondamentale ogni qualsivoglia azione di coordinamento tra i tecnici del FORMEDIL, gli RLST e gli RSPP.

A tal fine le Parti Sociali concordano di dare attuazione al regolamento Fondo Territoriale per la Qualificazione del Settore per le imprese che effettueranno per i loro lavoratori presso il Formedil di Caserta ulteriori 8 ore di corsi professionalizzanti inclusi nel catalogo formativo nazionale (CFN).

Agli stessi lavoratori, la Cassa Edile della provincia di Caserta fornirà gratuitamente un kit di DPI (Dispositivi di Protezione Individuale), formato da caschetto, scarpe antinfortunistiche, gilet, occhiali e zainetto, prelevando le somme di fondi destinati alle imprese.

Art. 24. Rappresentanti Lavoratori Sicurezza Territoriali (RLST)

Il contributo a carico delle imprese in favore dell'Associazione RLST per le attività proprie di RLST, a decorrere dal 1° ottobre 2026, è pari allo 0,35% da calcolarsi sugli emolumenti di cui al punto 3 dell'art. 24 del C.C.N.L. del 21 febbraio 2025.

Il contributo sarà versato alla Cassa Edile secondo le modalità già previste per le altre contribuzioni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 87 del C.C.N.L. del 21 febbraio 2025, nelle aziende con più di 15 dipendenti il rappresentante sindacale è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda a loro interno.

Art. 25. BLEN.IT

Le Parti firmatarie, ai fini di una razionalizzazione del mercato del lavoro, per favorire l'occupazione e lo sviluppo del settore nella provincia di Caserta, concordano di istituire, un'attività di supporto alla funzione di incontro domanda-offerta di lavoro costituendo, presso il nuovo Ente, uno sportello informativo al servizio delle imprese e dei lavoratori, con particolare riguardo:

- alla promozione e alla circolazione delle informazioni alle imprese e ai lavoratori del settore sulle opportunità lavorative e sulle offerte formative, con lo scopo di favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro
- l'istituzione della Borsa Lavoro collegata alla Borsa Lavoro Edile Nazionale, a cui affluiscono i curricula dei lavoratori e le offerte di lavoro delle imprese edili;
- all'assistenza delle imprese in relazione ai fabbisogni formativi e occupazionali;
- all'orientamento della richiesta – offerta di lavoro dei lavoratori;
- all'orientamento al settore.

Art. 26. Ambiente di Lavoro – Indumenti e Dispositivi di Protezione Individuali

Al verificarsi delle condizioni di cui all'art.85 del CCNL 21.02.2025, l'impresa, prima dell'inizio dei lavori, deve provvedere a mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

- un locale uso spogliatoio, doccia e servizio igienico con acqua corrente, riscaldato durante i mesi invernali, idoneo alla conservazione degli abiti;
- un deposito per i Dispositivi di Protezione Individuali atti a tutelare la sicurezza dei lavoratori;
- un locale uso refettorio, dotato di tavoli e sedie con superficie lavabile, riscaldato durante i periodi freddi.

Fermo restando gli obblighi sanciti in tema di sicurezza ed igiene negli ambienti di lavoro dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i., fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già in essere, l'impresa fornirà al personale di produzione un paio di scarpe con caratteristiche antinfortunistiche.

Agli operai di produzione l'impresa fornirà ogni anno quattro tute da lavoro, due estive e due invernali.

L'impresa provvederà alla sostituzione, di anno in anno, di detti indumenti.

Art. 27. Concertazione Preventiva

Per tutte le opere pubbliche di medie e grandi dimensioni, da realizzarsi in provincia di Caserta e non rientranti nell'applicazione dell'ex art. 113 CCNL così come individuate dall'art. 6, comma secondo della Legge, n. 236/1993, di importo di aggiudicazione pari o superiore di 4 milioni di euro su base locale, si introduce una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni Territoriali stipulanti il CCPL e le imprese aggiudicatarie dell'appalto.

Art. 28. Appalti e Subappalti

Le Parti si impegnano all'integrale applicazione dell'art.14 del CCNL 21.02.2025 ed in specie per quanto concerne l'obbligo delle imprese al puntuale adempimento di tutte le disposizioni in esso contenute, tra le quali le comunicazioni alla Cassa Edile ed agli altri Organismi previsti nel richiamato articolo. In particolare l'impresa appaltante o subappaltante è tenuta ad effettuare le comunicazioni di cui al punto b), quarto comma, dell'art.14 del CCNL 21.02.2025, quindici (15) giorni prima dell'inizio dei lavori affidati in appalto o subappalto; dette comunicazioni vanno effettuate ai dirigenti della rappresentanza sindacale aziendale o, in mancanza di questa, ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale, per il tramite dell'organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni Nazionali che hanno sottoscritto il citato CCNL.

Art. 29. Clausola Sociale

Ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali, il committente o l'impresa affidataria dell'opera, provvederà, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 36/2023, in caso di cessazione di appalto o subappalto e di subentro di altro appaltatore o subappaltatore per il completamento del cantiere, a fornire all'azienda subentrante l'elenco della forza lavoro in precedenza impegnata, al fine di valutare il reimpiego dei lavoratori fuoriusciti nell' avvicendamento, preservando la propria forza lavoro e nel rispetto del programma di lavoro e delle professionalità.

Art. 30. Ferie e Permessi Solidali

Su richiesta della RSA/RSU, in mancanza delle stesse su richiesta delle parti sindacali firmatarie il presente accordo, si possono prevedere, previa sottoscrizione di un accordo sindacale aziendale, la concessione solidale di ferie e permessi. I requisiti dei soggetti destinatari e le soglie orarie sono da stabilire nei singoli accordi.

Art. 31. Smart Working

Al fine di incentivare le politiche di conciliazione dei tempi d lavoro e di vita ed ai fini di creare, attraverso la contrattazione, strumenti volti al sostegno e alla tutela della genitorialità e dei soggetti portatori di particolari esigenze legate alla salute dei lavoratori e dei loro familiari, si introduce l'istituto dello smartworking per i dipendenti le cui mansioni siano compatibili con tale strumento, attraverso la stipula di accordi aziendali.

Art. 32. Oneri di Settore

	Impresa	**Dipendente**	**Tot.**
Cassa Edile	1,875	0,375	2,250
Fondo sanitario nazionale	0,600	0	0,600
Fondo incentivo all'occupazione	0	0	0
Quote territoriali di adesioni contrattuale	1,050	1,050	2,100
Quote nazionali di adesioni contrattuale	0,225	0,225	0,450
Ente Unico di formazione	1,000	0	1,000
RLST	0,350	0	0,350
Anzianità professionale edile	1,840	0	1,840
Fondo prepensionamenti	0,200	0	0,200
Fondo per iniziative di settore	0,350	0	0,350
Fondo Territ. Qualific. settore	0,200	0	0,200
Totale	7,690	1,650	9,340

Art. 33 Fondo di Premialità Aziende

Il "Fondo di Premialità" è stato istituito con l'obiettivo di:

- Promuovere il lavoro regolare.
- Rafforzare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- Migliorare le competenze delle risorse umane nel settore edile attraverso percorsi di formazione mirata.

Alle imprese iscritte alla Cassa Edile di Caserta, in possesso dei requisiti previsti dall'apposito regolamento, verrà riconosciuta una premialità pari al 2%, da calcolarsi sulla massa salariale utile al calcolo contributivo, dichiarata e versata alla Cassa Edile nell'anno precedente a quello della richiesta dell'erogazione.

Le somme verranno prelevate dai fondi destinati alle imprese.

Le parti sociali si impegnano a verificare con periodicità annuale la sostenibilità delle misure previste nel presente articolo in relazione all'andamento del settore.

Art. 34. Norma di rinvio

Per quanto non contemplato nel presente Contratto si fa espresso rinvio e riferimento agli accordi precedenti ed al C.C.N.L 21 febbraio 2025 per i dipendenti delle imprese edili e relativi allegati e, in via suppletiva, alle disposizioni di legge in quanto applicabili.

Art. 35. Una tantum

Le Parti concordano sull'erogazione di una somma a titolo di una tantum pari a €. 150,00 da corrispondersi a tutti i lavoratori in forza dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 36. Decorrenza e Durata

Il presente contratto integrativo è valido per tutto il territorio della provincia di Caserta e, salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, si applica a decorrere dal 1° ottobre 2026 sino al 30 settembre 2029, fatto salvo quanto stabilito dalla contrattazione Nazionale.

Art. 37. Disposizioni Finali

Le Parti concordano di adeguare alle eventuali modifiche legislative, nazionali e regionali, che dovessero intercorrere nel corso della sua validità, l'articolato interessato del presente accordo.

PARTI FIRMATARIE

ANCE Caserta

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

DICHIARAZIONI A VERBALE

In relazione al CCPL sottoscritto in data 23 settembre 2026, le Parti Sociali danno atto dei seguenti chiarimenti e precisazioni:

- **All'art.7** l'indennità di sostituzione di mensa oraria viene indicata in 4 cifre decimali, pari allo € 0,9375, e non come erroneamente fatto arrotondata alla seconda cifra decimale (in caso contrario l'indennità giornaliera non sarebbe pari ad euro 7,50 bensì ad euro 7,52).
- **All'art. 20** il contributo a carico delle aziende destinato ad alimentare il fondo iniziative di settore viene indicato nella misura corretta dello 0,35%, come riportato correttamente nella tabella di cui all'art. 32 degli oneri di settore, e non come erroneamente indicato nella misura dello 0,20%.
- In relazione poi all'**art. 35** – Una tantum, si precisa che spetterà a tutti i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, anche con contratti di apprendistato, in forza alla data del 30/09/2026, con erogazione in occasione della corresponsione delle paghe di ottobre 2026. In caso di assunti con contratto a tempo parziale l'importo dell'una tantum dovrà essere riproporzionato in base alla percentuale di orario contrattualmente prevista.

PARTI FIRMATARIE

ANCE Caserta

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL