ACCORDO INTEGRATIVO CCPL Firenze

Integrativo del CCNL del 30.07.2026 per i dipendenti delle imprese edili ed affini nella provincia di Firenze

Tra

ANCE Firenze rappresentato dalla Commissione Sindacale composta da Stefano Fani, Riccardo Spagnoli, Boris Baldini, Francesca Viviani, Eugenio Pelosi

E

la FeNEALUIL Toscana territoriale di Firenze – Prato rappresentata da Luca Vomero, Elisa Filippini, Oscar Pinto ,Valentina Di Liberto, Silvia Palieri

la FILCA CISL Toscana territoriale di Firenze rappresentata da Stefano Tesi, Luigi Mazziotti, Francesca Mezzio, Matteo Vannucci, Salvatore Valoroso, Sara Metti, Stefano Tubita, Delia Bertani, Marco Biagini

la FILLEA CGIL di Firenze rappresentata da Giulia Bartoli , Marta Tamara terzi, Martina Stella, Francesca Moretti, Tommaso Donato, Blerim Allmeta, Marco Matteini, Francesco Salvioni

Sommario

Premessa 2
Formazione 3
Salute e sicurezza 4
Rappresentanti Lavoratori per la sicurezza 4
Sicurezza sul lavoro e cambiamenti climatici 5
Sorveglianza sanitaria 6
Legalità e Mercato del Lavoro 6
Indennità di trasporto 6
Indennità di mensa 7
Indennità di trasferta o diaria 7
Prestazione CQC 8
EVR (Elemento Variabile della Retribuzione) 8
Premialità territoriale delle Imprese 9
Durata contrattuale 9

Nota a Verbale.....10

Premessa

Negli ultimi anni il settore delle costruzioni ha vissuto una fase estremamente positiva grazie alle politiche dei bonus fiscali e alle risorse considerevoli del PNRR che nei prossimi mesi giungeranno a compimento con la chiusura del piano e dei relativi investimenti.

Grazie a queste risorse il nostro Paese e con esso Firenze, ha visto la realizzazione di progetti di modernizzazione importanti volti alla digitalizzazione, alla transizione energetica ed ecologica, e alla creazione di infrastrutture sostenibili e di coesione sociale. Tali interventi, tuttavia, non sono esaustivi rispetto alla necessità di investimenti di cui il territorio ha bisogno, a partire dalle infrastrutture, dall'edilizia scolastica e dal recupero di periferie ed aree interne per combatterne l'abbandono e dare risposte alle esigenze abitative delle famiglie.

Per questo le parti sociali fiorentine si faranno parte attiva con le istituzioni e amministrazioni locali affinché le risorse possibili e future siano indirizzate verso queste necessità territoriali, valorizzando le imprese serie e strutturate, combattendo *dumping* su costi e qualità del costruito partendo dal lavoro e dalla sicurezza dei lavoratori.

Questo potrà essere reso possibile, attuando gli accordi già in essere, come i protocolli sugli appalti, gli accordi di cantiere, la valorizzazione del sistema bilaterale, della formazione professionale e il maggiore utilizzo dello strumento denominato "Cantiere trasparente".

Quest'ultimo è uno strumento all'avanguardia che, attraverso un sistema di digitalizzazione, monitora quotidianamente gli accessi in cantiere, le ore lavorate per ogni singolo lavoratore e, soprattutto, garantisce il costante monitoraggio per tutto ciò che concerne la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione e l'aggiornamento, secondo quanto previsto dagli obblighi contrattuali e di legge.

Non possiamo sottacere le implicazioni della guerra sul settore dell'edilizia: esse si manifestano principalmente attraverso un incremento dei costi e delle forniture, con ricadute sulla stabilità dei cantieri e un rallentamento del mercato immobiliare. I conflitti, comprese le recenti tensioni nel Golfo, provocano un aumento dei prezzi delle materie prime e dell'energia, che auspichiamo non vadano ad inficiare la stessa prosecuzione dei lavori, in particolare quelli del PNRR. Inoltre, con i costi energetici alti, diminuisce il potere d'acquisto dei lavoratori e delle famiglie, considerando l'aumento dei prezzi al consumo e delle utenze domestiche che, inevitabilmente, si riflette su mutui e acquisti immobiliari.

Siamo convinti che occorra contrastare eventuali interventi speculativi sul mercato, tutelando lavoratori e imprese. Con il rinnovo dell'accordo integrativo, le parti provano responsabilmente a dare qualche risposta in questa direzione per quello che compete loro, promuovendo la formazione e la qualificazione dei lavoratori, cercando di ridurre gli infortuni sul lavoro, redistribuendo risorse e salario ai lavoratori e premiando le imprese serie e regolari.

Formazione

La formazione rappresenta il caposaldo della qualità del lavoro: un lavoratore formato è un lavoratore consapevole dei rischi, dei propri diritti e dei propri doveri sul luogo di lavoro. Ma non è sufficiente. Oltre alla formazione per i lavoratori prevista dal D.Lgs. 81/08, oltre alla formazione d'ingresso e alle 16 ore, è indispensabile, attraverso i nostri enti bilaterali, tentare di sopperire ai limiti che ancora l'apparato legislativo detiene.

Per questo, sono attivati corsi di lingua per i lavoratori migranti con il supporto di mediatori culturali, sia che si tratti di primo ingresso nel settore, sia che i lavoratori siano già assunti e se ne sia rilevata la non conoscenza della lingua. La conoscenza linguistica sarà propedeutica alla partecipazione alle 16 ore. Questa formazione, gratuita e svolta in presenza per tutti i lavoratori iscritti alla Cassa Edile di Firenze e/o dipendenti di imprese iscritte che si apprestano a lavorare sul nostro territorio, sarà erogata da Formedil Firenze. Il Formedil Firenze riconoscerà, ai lavoratori che parteciperanno ai corsi di lingua dell'ente, 10 euro per ogni ora di formazione effettuata, con modalità che verranno definite dall'ente stesso.

Il Formedil di Firenze si sta adoperando, e dovrà essere ulteriormente indirizzato allo scopo, a promuovere una formazione professionalizzante che permetta di qualificare il settore partendo dalle sue maestranze. Questa attività, oltre a garantire una maggiore qualità del costruito e una diffusione di nuove e moderne modalità operative, favorirà anche un miglioramento della percezione del settore per attrarre giovani e rispondere alla carenza di manodopera qualificata.

Per questo saranno previsti corsi di formazione per disoccupati/inoccupati e/o percettori di ammortizzatori sociali che vogliano migliorare le loro competenze del settore o avvicinarsi all'edilizia. In questi progetti formativi sarà, prevista un'indennità di presenza per contrastare l'abbandono formativo con modalità previste dalle PP.SS. Questa attività in via sperimentale verrà effettuata dal nostro ente promuovendo convenzioni / collaborazioni con i Centri per l'Impiego.

Infine, affinché i nostri presupposti trovino una reale fattibilità, è necessario dotare il Formedil di Firenze di una strumentazione strutturale e infrastrutturale adeguata al modello formativo che abbiamo condiviso e idonea a raggiungere questi ambiziosi obiettivi.

Salute e sicurezza

Le parti condividono la necessità di dare piena attuazione alle funzioni che la contrattazione nazionale e provinciale attribuiscono al Formedil in materia di salute e sicurezza. Tali funzioni, oltre che rappresentare un vincolo contrattuale, sono un supporto per le imprese e migliorano la qualità del lavoro, garantendo l'attuazione delle norme e delle procedure necessarie e aumentando gli standard di sicurezza nei Cantieri.

Il Formedil di Firenze, in accordo con le PP.SS., qualora siano attivabili finanziamenti INAIL, promuoverà progetti di ricerca su nuove malattie professionali (ad esempio, relative ai cambiamenti climatici), nuove metodologie di lavoro, di sicurezza di genere e per chi opera nel restauro e nell'archeologia. I risultati di tali progetti/ricerche, se attivati, saranno oggetto di valutazione delle PP.SS. per introdurre le dovute proposte contrattuali e legislative ad ogni livello istituzionale.

Sarà data attuazione a quanto previsto dalla PP.SS. nazionali sulla sorveglianza sanitaria. Sarà rafforzato il ruolo del tutor di cantiere, da svolgere attraverso il Formedil CPT di Firenze, in convenzione con le committenze e le stazioni appaltanti.

In attuazione dell'art 87 del CCNL edilizia Industria, le parti condividono che nei cantieri in cui sono coinvolte più imprese, nell'ambito della costituzione del coordinamento degli RLS, il ruolo di coordinatore venga individuato nell'RLS dell'impresa affidataria o nell'ambito degli RLS aziendali operanti nel sito produttivo. In assenza di RLS aziendale dell'impresa affidataria il ruolo di coordinamento sarà assunto dall'RLST.
La verifica dell'attuazione di quanto previsto, in base all'art 92 comma 1 lettera d del dlgs 81/08, è demandato al coordinatore alla sicurezza in fase di esecuzione.

La legge n. 215/2021 ha rafforzato la figura del preposto, estendendone poteri e funzioni. Le parti, avendo a cuore la tutela della sicurezza sul lavoro e convinte che ogni soggetto preposto alla sicurezza sia un tassello indispensabile alla sua realizzazione, 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 di sospendere/interrompere le attività pericolose.

Rappresentanti Lavoratori per la sicurezza

Le parti confermano l'importanza del ruolo svolto dai rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza RLS.
Per questo la figura del RLS deve essere sostenuta e diffusa. Per garantire quindi questa importante tutela si creerà una anagrafica degli RLS inserendo nella denuncia C.E. dell'impresa la dichiarazione del nominativo del RLS. Nel caso sia dichiarata la presenza dell'RLS dovrà essere allegata il verbale dell'assemblea sindacale di elezione, gli attestati formativi se non svolti presso

il nostro sistema bilaterale, comprensivi di tutti gli eventuali aggiornamenti. Si dovrà organizzare un monitoraggio congiunto tra CPT e Cassa Edile per la verifica delle nomine e degli aggiornamenti degli RLS aziendali. Il contributo per il servizio di RLST territoriale nella Provincia di Firenze, si conferma nella misura dello 0,19% del monte salari delle imprese iscritte in Cassa Edile che non hanno l'RLS. Per tutte le specifiche si rimanda ad apposito accordo a latere del presente CCPL.

Sicurezza sul lavoro e cambiamenti climatici

Come previsto dal D.lgs. 81/08, ogni datore di lavoro deve valutare, tra gli altri, i rischi fisici. Ogni DVR e, conseguentemente, ogni POS, devono prevedere la gestione dei rischi da stress termico, la valutazione del microclima, delle radiazioni solari e dell'intensità del lavoro con alte temperature, sia per le lavorazioni all'aperto che al chiuso. Considerando l'interazione tra questi fattori ambientali (temperatura, umidità, velocità dell'aria) e fattori individuali, devono essere definiti i sistemi, gli interventi e l'organizzazione per la loro eliminazione/mitigazione, compresa la sospensione delle attività.

Inoltre, nell'attuazione dei divieti imposti dalle ordinanze (come quelle regionali), dalle circolari INPS e dalle linee guida INAIL, le imprese faranno richiesta di CIGo, sospendendo l'attività ogni qual volta ci sia una previsione meteo determinata dai bollettini pubblicati e dal Workclimate definita ad alto rischio. Nel caso in cui la gestione dei lavori lo renda possibile, saranno adottate rimodulazioni dell'orario di lavoro, con l'attivazione della CIGO per le ore eventualmente non lavorate.

Per la copertura delle ore di CiGo richieste con causale "caldo", per ogni ora non lavorata, in aggiunta a quanto già previsto dalle norme, sarà riconosciuta dalle imprese la differenza salariale pur verificando la possibilità di raggiungere un accordo con INAIL per la copertura di detta differenza. Per le imprese iscritte alla Cassa Edile di Firenze, nell'eventualità che l'intervento dell'INAIL non copra il costo sostenuto dalle imprese a tale titolo, le stesse andranno a compensare il costo complessivo sostenuto a tale titolo in via automatica tramite C.E.. Tale compensazione verrà effettuata sulla contribuzione dell'1,05 destinato alle imprese, con modalità da definire previa verifica della regolarità dell'impresa. La suddetta norma contrattuale sarà sperimentale per tutto il periodo di vigenza del presente CCPL previa verifica annuale, da effettuarsi nel mese di novembre o comunque con la chiusura dell'anno Cassa Edile, al fine di constatare la sostenibilità economica di detta misura. Al termine del suddetto periodo sperimentale le parti si incontreranno per valutare gli esiti del periodo sperimentale e la eventuale proroga o messa a regime di quanto sopra.

Sorveglianza sanitaria

Al momento dell'avvio della Sorveglianza sanitaria come prevista dal CCNL le parti si incontreranno per definire le modalità applicative e integrative.

Legalità e Mercato del Lavoro

La lotta alla concorrenza sleale verso le imprese sane e corrette deve essere una priorità, perché rappresenta un tassello essenziale per una qualificazione del mercato, dei lavoratori e delle lavoratrici e del costruito e, quindi, per la tutela della collettività.

Affinché questo sia realizzabile a pieno, le parti condividono la necessità di rafforzare lo strumento dei Protocolli di legalità per le grandi opere, non solo nella loro diffusione ma, soprattutto, nella loro reale attuazione. Un'intuizione concreta nel contrasto alle irregolarità delle PP.SS. fiorentine è stata il 'Cantiere trasparente', ancora poco diffuso e parzialmente attuato. Si condivide, per questo, una campagna di ulteriore diffusione, partendo da una riduzione dell'importo delle opere per la sua attuazione: dai 5 milioni attualmente previsti, a partire dal 1° gennaio 2027, si passerà a 3 milioni per le opere pubbliche e analogamente sarà introdotta una azione di sensibilizzazione per i cantieri di lavori privati di pari importo.

Tale strumento non può e non deve essere sostituito con quanto definito nel decreto-legge n. 159/2025, convertito nella legge n. 198/2025. Per contrastare questo, le parti convengono che, non appena vi sarà il decreto attuativo, si adopereranno per integrare i relativi sistemi e garantire il coinvolgimento della bilateralità, e quanto tutt'oggi previsto per il 'Cantiere trasparente'.

Per contrastare fenomeni di dumping e illegalità si conviene, oltre a quanto già previsto dalla contrattazione fiorentina, che, in caso di distacco di manodopera nazionale, l'impresa distaccataria debba comunicare all'appaltatore / committente, e alla Cassa Edile l'utilizzo di lavoratori distaccati e il contratto di distacco sottoscritto con il distaccante. Sempre per diffondere maggiore regolarità e favorire le imprese serie sarà attivata una verifica puntuale della dichiarazione specifica dei cantieri nelle denunce mensili attraverso l'incrocio con le notifiche preliminari attivando i blocchi conseguenti.

Indennità di trasporto

Ai fini dell'indennità di trasporto, le parti concordano di riconoscere **€. 0,41** per ogni ora lavorata agli operai e **€. 71,00** per ogni mese lavorato per gli impiegati. Tale indennità, considerata come indennità di disagio, sarà riconosciuta indipendentemente dalla distanza casa-lavoro. L'indennità di trasporto non è dovuta qualora si utilizzi un mezzo aziendale per lo spostamento nel tragitto casa-lavoro

Indennità di mensa

È riconosciuto a tutti i lavoratori, operai e impiegati, il diritto al servizio di pasto caldo, indipendentemente dalla peculiarità del luogo di lavoro, nelle seguenti modalità:

1. mensa in cantiere o catering con locale mensa adeguato, come previsto dalla normativa vigente, per un importo a carico dell'azienda massimo di **€. 9,30**;
2. in trattoria, per un importo a carico dell'azienda **massimo** di **€. 11,70**;
3. in caso di giustificata impossibilità a fornire quanto previsto nei punti precedenti, è riconosciuta l'indennità sostitutiva di mensa pari a **€. 1,00** per ogni ora lavorata per gli operai.

La suddetta indennità non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio di pasto caldo, se predisposto dall'azienda, salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio per problemi alimentari, indipendentemente dall'organizzazione del cantiere e dalle esigenze dell'azienda. Tale importo per gli impiegati è pari a **€. 140,00** per ogni mese lavorato.

Indennità di trasferta o diaria

Fermo restando che fino al 31 Agosto 2026 restano in vigore le disposizioni previste dal ccpl del 2022, a partire dal 1° settembre 2026 la diaria sarà come di seguito riconosciuta:

All'operaio che temporaneamente presta la propria opera fuori dal luogo ove ha sede l'azienda o il luogo di assunzione, purché lo spostamento non comporti un ravvicinamento alla residenza del lavoratore, spetta una diaria calcolata sulla retribuzione tabellare nelle seguenti misure di maggiorazione:

- **15%** per spostamenti da 21 a 40 km;
- **19%** per spostamenti da 41 a 80 km;
- **22%** per spostamenti oltre 81 km.

Si specifica quanto segue:

1. **corresponsione della misura del 15%** per tutti i lavoratori che, comandati a prestare la propria opera in un cantiere, debbano percorrere una distanza maggiore **di** 21 km ma non superiore a 40 km dal luogo di assunzione o sede aziendale, **computata su andata e ritorno;**
2. **corresponsione della misura del 19%** per tutti i lavoratori che, comandati a prestare la propria opera in un cantiere,

debbano percorrere una distanza maggiore **di** 41 km ma non superiore a 80 km dal luogo di assunzione o sede aziendale, **computata su andata e ritorno**;

3. **corresponsione della misura del 22%** per tutti i lavoratori che, comandati a prestare la propria opera in un cantiere, debbano percorrere una distanza maggiore **di** 81 km dal luogo di assunzione o sede aziendale, **computata su andata e ritorno.**

Nei casi previsti ai punti precedenti, verranno inoltre **rimborsate** ai lavoratori le spese di viaggio per recarsi sul lavoro. Con mezzo proprio, il rimborso verrà corrisposto secondo le tabelle ACI riferite alla tipologia di mezzo usato. Con mezzo pubblico, verrà corrisposto il rimborso dell'abbonamento **di viaggio** per i mezzi pubblici, sia urbani **che** extraurbani, oltre **ad** un incentivo **"green"** pari **a €. 0,20 orario**. La diaria di cui ai punti **precedenti** non è dovuta quando il lavoratore venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

Nel caso di utilizzo da parte dei lavoratori dei mezzi di trasporto messi a disposizione dall'azienda, questi dovranno essere coperti con polizza assicurativa **kasko** e, comunque, in caso di diversa copertura assicurativa, non è attribuita al lavoratore la responsabilità per danni al mezzo in caso di sinistro, fatto salvo il caso di colpa grave o dolo **accertati** da organi competenti.

Prestazione CQC

A tutti i lavoratori chiamati a svolgere per la prima volta o che svolgono la mansione di autista sarà garantito il corso per il rilascio e/o il rinnovo entro la scadenza, della patente CQC a totale carico dell'impresa. Il corso sarà gratuito per l'impresa se effettuato presso il Formedil Firenze.

EVR (Elemento Variabile della Retribuzione)

Un apposito estratto sarà oggetto di deposito presso il competente **ITL**.

In applicazione di quanto stabilito dall'articolo 38 del CCNL Edilizia Industria, nella Città Metropolitana di Firenze viene confermato l'istituto dell'EVR, riconosciuto nella misura del 4% da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore dal 1° marzo 2026.

L'EVR, in quanto salario variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, è 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 TFR.

Ai fini della determinazione annuale dell'EVR, sono utilizzati i seguenti parametri:

- numero dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile: 25%

- monte salari denunciato in Cassa Edile di Firenze: 25%
- ore denunciate alla Cassa Edile di Firenze: 25%
- numero di ore allievo per corsi di 16 ore primo ingresso: 25%.

Le parti sociali si incontreranno entro il 31 gennaio di ogni anno per la verifica dei parametri su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Per la verifica dell'anno 2027, la comparazione avverrà tra il triennio **2023-2024-2025** e il triennio **2024-2025-2026**, a scorrimento.

Ai fini della determinazione dell'EVR, qualora due dei suddetti parametri risultino pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% del suo valore totale. Nell'ipotesi in cui la somma dell'incidenza ponderale dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma. Nelle ipotesi di almeno tre parametri positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'EVR.

Per quanto concerne le verifiche a livello aziendale, si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL Edili Industria, art. 38.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura del 4%

L'erogazione dell'EVR per impiegati sarà mensile.

Le parti concordano per garantire la regolarità dell'erogazione agli operai, l'inserimento dell'EVR in denuncia Cassa Edile. A tal fine le modalità di erogazione saranno analoghe e temporalmente coincidenti a quelle per la erogazione del GNF; nel caso di verifica aziendale secondo quanto previsto dell'art. 38, tale erogazione sarà oggetto di giustifica.

Quanto previsto nel paragrafo precedente andrà in vigore per l'anno di erogazione 2027.

Premialità territoriale delle Imprese

Per qualificare le imprese virtuose iscritte alla Cassa Edile di Firenze, oltre alla compensazione prevista in caso di erogazione CIGO per "caldo", si stabilisce, sempre a valere sulla gestione dello 1,05%, l'istituzione con gli stessi criteri **dell'accordo** attuale aggiornandolo ai criteri del CCNL, di una premialità annuale per le imprese pari ad **€. 150.000**, da ricostituirsi ad ogni fine anno, per tutta la vigenza contrattuale.

Durata contrattuale

Il presente accordo avrà validità dalla data della sottoscrizione fino al 31.12.2028, fatte salve le disposizioni diverse che potranno derivare dalla contrattazione nazionale.

Resta inteso che tutte le indennità decoreranno dal 01.9.2026, mentre la premialità e le prestazioni extracontrattuali decorreranno secondo quanto previsto nei relativi regolamenti .

Nota a Verbale

Per quanto non previsto e non modificato dal presente CCPL, restano in vigore le disposizioni definite nei precedenti CCPL e nella precedenti intese.

ANCE FIRENZE	FENEAL UIL	FILLEA CGIL	FILCA CISL