

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI ANCONA INTEGRATIVO DEL CCNL RINNOVATO IL 21/02/2025.

Ad Ancona il giorno 17 giugno 2026 presso la sede del Collegio Costruttori della provincia di Ancona

tra

il Collegio dei Costruttori della provincia di Ancona aderente all'ANCE, rappresentata dal Presidente Sig. Andrea Morbidelli e dal direttore del Collegio Sig.ra Alessia Del Mastro e dai Sigg.ri Cesare Davanzali e Federica Farinelli, con l'assistenza di Stefano Sansonetti di Confindustria Ancona

e

la FILLEA – CGIL rappresentata dal Sig. Alessandro Bomprezzi;

la FILCA – CISL rappresentata dai Sigg. Morris Moretti e Jacopo Lasca;

la FENEAL – UIL rappresentata dai Sigg. Arcangelo Areniello e Christian Fioretti;

premesso che:

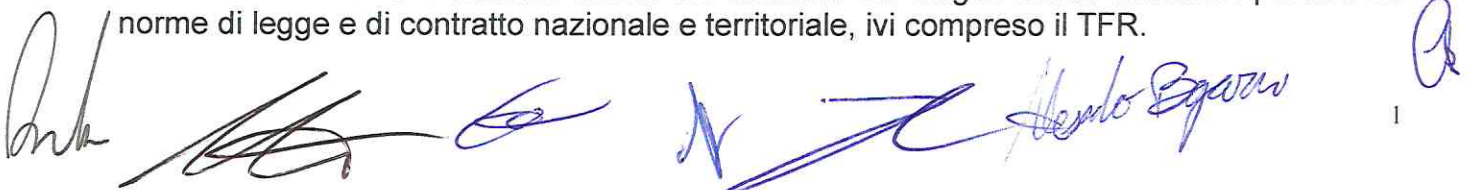
- il CCPL sottoscritto in data 17/06/2021, scaduto il 31/12/2024 è stato successivamente prorogato, da ultimo fino al 30/06/2026;
- la Parti Sociali territoriali ritengono prioritario incrementare l'attrattività del settore potenziando le prestazioni offerte ai lavoratori e le premialità per le imprese, confermando l'importante ruolo svolto dal sistema bilaterale territoriale;
- tenuto conto che in data 21 febbraio 2025 le Parti Sociali nazionali hanno sottoscritto il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini, la Parti intendono dare continuità alla contrattazione territoriale con le precipe finalità di promuovere la crescita del settore.

Tutto ciò premesso le Parti intendono stipulare il presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro, integrativo del CCNL, da valere per tutto il territorio della provincia di Ancona per le imprese del settore Industria che svolgono le lavorazioni elencate nello stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e per i lavoratori da esse dipendenti.

EVR – ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (art. 7)

In attuazione di quanto previsto dagli artt. 12, 38 e 46 del vigente CCNL, è istituito l'EVR - Elemento Variabile della Retribuzione.

L'EVR in quanto salario variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza diretta e/o indiretta sui singoli istituti retributivi previsti da norme di legge e di contratto nazionale e territoriale, ivi compreso il TFR.



1

In applicazione da quanto stabilito dal C.C.N.L., nella provincia di Ancona viene confermato l'istituto dell'EVR e riconosciuto nella misura del 4% da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore alla data del 21/02/2025.

La decorrenza dell'EVR è stabilita dal **1° luglio 2026**.

Fermi restando gli indicatori previsti dal C.C.N.L. è individuato, in sede territoriale, quale quarto indicatore utile per l'EVR, il rapporto tra la Massa salariale denunciata e quella versata.

Le incidenze ponderali in termini percentuali dei singoli parametri sono individuate nel modo seguente:

1. numero lavoratori iscritti in Cassa Edile Ancona: 25%;
2. monte salari denunciato in Cassa Edile Ancona: 25%;
3. ore denunciate in Cassa Edile Ancona: 25%;
4. rapporto tra massa salariale versata e quella denunciata 25%

Per ciascun indicatore si procederà al confronto della media dei trienni di cui alla seguente tabella:

Anno di corresponsione	Triennio di riferimento	Triennio di confronto
luglio 2026 – dicembre 2026	2023-2024-2025	2022-2023-2024
gennaio 2027 – dicembre 2027	2024-2025-2026	2023-2024-2025
gennaio 2028 – dicembre 2028	2025-2026-2027	2024-2025-2026

Le Parti sociali, si incontreranno per determinare l'EVR secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 38 del vigente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese edili entro il mese di marzo di ciascun anno di vigenza. In particolare, ai fini delle verifiche annuali, verrà effettuata la comparazione dei quattro parametri su base triennale rispetto al triennio di riferimento, come sopra individuati.

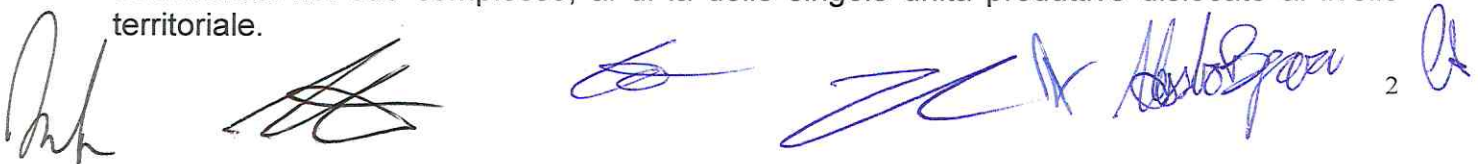
Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.V.R., qualora due dei suddetti parametri dovessero risultare pari o positivi, l'E.V.R. sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% della percentuale dell'E.V.R. fissato dal presente contratto; nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due dei parametri pari o positivi, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% della percentuale dell'E.V.R. fissato dal presente contratto.

Determinata la percentuale dell'E.V.R. a livello provinciale, a livello aziendale ogni impresa procederà alla verifica dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni
- volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.



Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi, rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri sopra esposti.

Laddove entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'EVR nella misura prevista al successivo comma.

Laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di EVR superiore al 30% o risultasse erogabile l'EVR nella piena misura (4%), l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, seguendo la procedura prevista dall'art. 38 del CCNL.

L'erogazione dell'EVR, il cui calcolo deve essere effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173, determinato come sopra a consuntivo, potrà essere effettuata anche in quote mensili al personale in forza.

Per gli impiegati l'erogazione dell'EVR potrà avvenire mensilmente, per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato, per un massimo di 12 mesi.

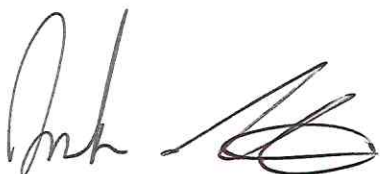
L'impresa, sia nel caso previsto nel comma precedente sia nell'ipotesi in cui entrambi i parametri aziendali siano negativi, dovrà trasmettere un'autodichiarazione, redatta secondo uno schema che sarà definito dalle parti sociali, seguendo la procedura prevista dall'art. 38 del CCNL.

Nel caso che l'EVR venga erogato dall'impresa in relazione al miglioramento sulla base del confronto triennale anche solo di uno degli indici aziendali costituiti dalle ore denunciate in cassa Edile e dal volume di affari IVA, la somma a titolo di EVR potrà essere assoggettata al regime fiscale agevolato di cui alla legge 29 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni.

A tale fine ANCE Ancona provvederà al deposito del presente accordo nei termini di legge.

DISCIPLINA DELL'EVR PER L'ANNO 2026

Nell'accordo del 26/01/2026 di proroga dell'EVR, le Parti hanno preso atto che in relazione all'anno 2025 tutti i parametri dell'EVR risultavano raggiunti; pertanto, le stesse rideterminano il valore dell'EVR da erogare dal **1° luglio 2026 e fino al 31/12/2026**, in base alle tabelle che seguono:



OPERAI - MINIMI PAGA BASE ORARI/EVR

	Minimi in vigore al 21/02/2025	EVR
a) OPERAI DI PRODUZIONE		
Operaio di quarto livello	8,64	0,3456
Operaio specializzato	8,02	0,3208
Operaio qualificato	7,22	0,2888
Operaio comune	6,17	0,2468
b) Custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti	5,55	0,2220
c) Custodi, portinai, guardiani con alloggio	4,94	0,1976

IMPIEGATI - STIPENDI MINIMI MENSILI/EVR

LIVELLI	Minimi in vigore al 21/02/2025	EVR
7 e Q	2.134,71	85,39
6	1.921,23	76,85
5	1.601,02	64,04
4	1.494,31	59,77
3	1.387,56	55,50
2	1.248,81	49,95
1	1.067,36	42,69

MENSA E INDENNITÀ' SOSTITUTIVA (art. 9)

L'impresa, quando in forza dell'ubicazione e delle caratteristiche delle opere da eseguire, del luogo di residenza degli operai e, sempreché si prefigurino una durata di cantiere superiore a sei mesi, salvo i casi di obiettiva impossibilità, su richiesta di almeno i 2/3 degli operai dell'impresa occupati nel singolo cantiere e sino a che permanga tale requisito numerico, provvederà a che venga consumato un pasto caldo nello stesso cantiere o nelle vicinanze attraverso il ricorso a servizi di distribuzione esterni.

La fornitura del pasto è limitata al primo e al secondo piatto, pane, contorno e bevande.

Ove non si renda possibile l'attuazione di quanto sopra previsto, sarà corrisposta agli operai, a decorrere dal 1° luglio 2026, un'indennità sostitutiva lorda di euro 8,00 per ciascuna giornata di effettivo lavoro, con un minimo di 4 ore lavorate.

L'indennità di mensa di cui sopra, sarà computata ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, sempre che l'erogazione stessa abbia carattere continuativo escludendosi tutti gli altri istituti, percentuali e maggiorazioni contrattuali, comprese quelle di cui all'art. 19 del vigente CCNL, essendosene già tenuto conto nella determinazione della misura dell'indennità.

L'indennità sostitutiva non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio in natura messo a disposizione secondo la normativa di cui al presente accordo, salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio medesimo.

Sono fatti salvi eventuali trattamenti aziendali di miglior favore, attuati anche mediante modalità alternative all'indennità sostitutiva di mensa che siano comunque tracciabili.

L'indennità sostitutiva di mensa si intende innalzata fino all'importo lordo giornaliero di euro 9,00, a decorrere dal 1° gennaio 2027.

TRASFERITA (art. 13)

In applicazione del 2° comma dell'art. 21 - lettera a) Norme Generali del CCNL vigente - le parti stabiliscono che, a far data dal 1° luglio 2026, la diaria del 10% ivi prevista compete agli operai comandati a prestare servizio oltre 25 km dalla sede operativa dell'impresa più vicina al cantiere o, in assenza, alla sede legale.

Tale diaria non compete all'operaio comandato a prestare servizio oltre 25 km dalla sede operativa dell'impresa più vicina al cantiere o, in assenza, alla sede legale, quando la distanza tra il suo domicilio e il luogo dove è stato comandato a lavorare è inferiore alla distanza intercorrente tra il suo domicilio ed una qualsiasi altra località per la quale, ai sensi delle norme precedenti, detta diaria non gli competerebbe.

Tale diaria non compete altresì all'operaio comandato a prestare servizio oltre i 25 km e fino a 35 km dalla sede operativa dell'impresa più vicina al cantiere o, in assenza, alla sede legale, qualora l'azienda provveda direttamente al trasporto del lavoratore con mezzi propri.

A decorrere dal 1° luglio 2026, qualora la distanza effettiva tra la sede operativa dell'impresa come sopra definita ed il luogo dove il lavoratore è stato comandato ad operare sia superiore a 70 km, la diaria sarà pari al 13%.

Trattamenti economici di miglior favore, corrisposti anche con il sistema forfetario, presso le aziende si intendono sostitutivi a tutti gli effetti della presente disciplina.

ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE (art. 14)

In riferimento alla Anzianità Professionale Edile si fa rinvio a quanto previsto dagli accordi nazionali in materia.

CONTRIBUTO GESTIONE CASSA EDILE (art. 19)

In riferimento al contributo Cassa Edile si fa rinvio a quanto previsto dagli accordi nazionali in materia.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several distinct signatures and a small mark on the right side.

COSTITUZIONE DEL R.L.S.T (art. 29)

Dal 1° luglio 2026 il contributo R.L.S.T. passerà allo 0,15% della massa salariale per le sole imprese che non hanno un R.L.S. interno o che non ne comunichino il nominativo alla CE.

La individuazione delle prestazioni extracontrattuali erogate dalla Cassa Edile, sono definite nell'Allegato 1 al presente accordo.

DECORRENZA E DURATA (art. 33)

Il presente contratto integrativo provinciale, valido per tutto il territorio della provincia di Ancona, avrà decorrenza dal 01/07/2026 fino al 31/12/2028, salvo eventuali diverse indicazioni che dovessero provenire dalle Parti sottoscrittrici del CCNL.

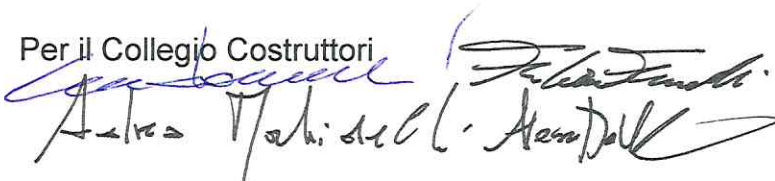
Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R. o PEC, almeno un mese prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un anno e così di seguito.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente Contratto Integrativo non dà luogo ad alcuna indennità di vacanza contrattuale e/o *una tantum*.

Per quanto non previsto e disciplinato dal presente accordo integrativo provinciale, valgono le norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) per i dipendenti dalle imprese edili ed affini come rinnovato con l'Accordo del 21 febbraio 2025, nonché le norme delle precedenti tornate contrattuali provinciali non espressamente modificate e/o abrogate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il Collegio Costruttori



Per Confindustria Ancona



Per la FILLEA – CGIL



Per la FILCA – CISL



Per la FENEAL – UIL



Allegato 1

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI ANCONA INTEGRATIVO DEL CCNL 17 GIUGNO 2026

PREMIALITA' IMPRESE

Sconto aliquota Scuola Edile

L'aliquota Scuola Edile pari a 0,85% della massa salariale viene abbattuta dello 0,30% a decorrere dal mese di competenza di luglio 2026, pertanto la nuova aliquota Scuola Edile sarà pari a 0,55%.

Tale sconto contributivo sarà considerato premialità alle imprese (0,30%) e pertanto rientrerà nel capitolo di spesa dell'1,05% della massa salariale per le imprese, come previsto dal CCNL del 18 luglio 2018.

Incremento importo del c.d. "incentivo inquadramento"

Ai sensi di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2 del regolamento del Fondo territoriale per la qualificazione del settore, si conviene di potenziare l'incentivo riconosciuto ai sensi dell'art. 2, lett.b) del predetto regolamento (c.d. "incentivo inquadramento") per mezzo di premialità riconosciute alle imprese incrementando l'incentivo secondo il seguente schema:

- € 40,00 ulteriori per ogni operaio di 2° livello iscritto all' Assistedil Ancona
- € 45,00 ulteriori per ogni operaio di 3° livello iscritto all' Assistedil Ancona
- € 50,00 ulteriori per ogni operaio di 4° livello iscritto all' Assistedil Ancona

Qualora la spesa totale per le prestazioni alle imprese superi il tetto massimo stabilito dal suddetto protocollo, la copertura della differenza avverrà tramite l'utilizzo dell'apposito fondo e successivamente, del fondo riserva Ape/o.

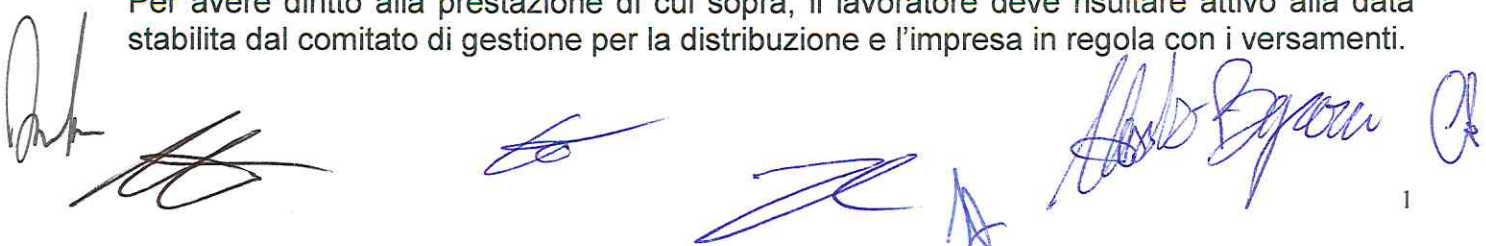
PRESTAZIONI EXTRACONTRATTUALI

A) Indumenti da lavoro

L'Assistedil fornirà una volta all'anno, in occasione del rimborso della Gratifica Ferie, ad ogni lavoratore iscritto che possa far valere 600 ore lavorative effettuate nella provincia di Ancona nei dodici mesi precedenti l'erogazione, un kit annuale di indumenti da lavoro, addebitandone il costo della prestazione alla gestione Cassa Edile nel capitolo prestazioni operai nel limite dello 0.45% della massa salariale come previsto dal CCNL del 18 luglio 2018.

In caso d'infortunio sul lavoro, è necessario che l'operaio abbia prestato almeno 80 ore lavorative nei dodici mesi precedenti.

Per avere diritto alla prestazione di cui sopra, il lavoratore deve risultare attivo alla data stabilita dal comitato di gestione per la distribuzione e l'impresa in regola con i versamenti.



Con l'erogazione degli indumenti, le parti convengono anche di erogare un paio di scarpe antinfortunistiche all'anno. La maturazione del diritto e la distribuzione saranno effettuate con le stesse regole sopra previste per gli indumenti da lavoro.

Per quanto riguarda il capitolo della spesa delle sole scarpe antinfortunistiche la copertura economica sarà effettuata mediante l'utilizzo del fondo Apes e successivamente dal fondo Ape/o.

Per l'anno in corso la fornitura del kit di indumenti da lavoro e delle relative scarpe antinfortunistiche sarà consegnata in occasione della Gratifica natalizia.

B) Integrazione carenza malattia

Visto quanto stabilito dall'art.38 del vigente CCNL, le parti, valutata positivamente la sperimentazione prevista dall'accordo provinciale del 10.09.2009 e successive modifiche, concordano che sarà erogato dalla Cassa Edile un premio lordo di euro 220,00 a tutti i lavoratori che durante dell'esercizio finanziario della Cassa Edile (1 ottobre -30 settembre), abbiano avuto nell'anno un'assenza per malattia non superiore a sei giorni.

Il premio sarà erogato una sola volta anche in presenza di più assenze nell'anno di riferimento con durata inferiore a sei giorni.

Per avere diritto al premio il lavoratore, nel periodo di riferimento, deve avere maturato e versato alla Cassa Edile di Ancona un monte ore lavorative non inferiore di 1600, comprese le ore di infortunio.

C) Nascita primo figlio

All'iscritto a cui nasca il primo figlio (di cui sia il genitore naturale) o adotta un primo figlio, spetta una prestazione di € 700,00 lordi alle condizioni che seguono:

- la domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla data della nascita del figlio
- l'iscritto deve essere comunque presente in Cassa Edile al momento della presentazione della domanda
- l'iscritto deve avere maturato, nei dodici mesi precedenti la data della domanda, almeno 1000 ore denunciate e versate
- alla domanda deve essere allegata copia del certificato di nascita e dello stato di famiglia

D) Nascita ulteriori figli

All'iscritto a cui nascano ulteriori figli (di cui sia il genitore naturale) o adotta un ulteriore figlio, spetta una prestazione di € 400,00 lordi alle condizioni che seguono:

- la domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla data della nascita del figlio
- l'iscritto deve essere comunque presente in Cassa Edile al momento della presentazione della domanda
- l'iscritto deve avere maturato, nei dodici mesi precedenti la data della domanda, almeno 1000 ore denunciate e versate
- alla domanda deve essere allegata copia del certificato di nascita e dello stato di famiglia.

Il tetto massimo di spesa previsto, di cui alla lettera A (esclusa la spesa per le scarpe antinfortunistica), B, C, D, E, viene stabilito nel limite massimo dello 0.45% della massa salariale come previsto dal CCNL del 18 luglio 2018. Qualora la spesa totale per le prestazioni di cui sopra, superi il tetto massimo dello 0.45% della massa salariale, l'apposito fondo provvederà alla copertura finanziaria della spesa superiore al tetto stabilito e successivamente del fondo riserva Ape/o.


Le prestazioni agli operai e le premialità alle imprese saranno garantite fino alla scadenza del contratto di cui all'art. 33. L'eventuale proroga delle suddette prestazioni sarà subordinata ad una verifica della sostenibilità economica delle stesse.

VERIFICA ANNUALE

Le prestazione sopra riportate saranno annualmente oggetto di verifica della loro sostenibilità economica e potranno essere integrate o modificate sulla base di detto criterio o sulla necessità delle parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per il Collegio Costruttori


Andrea Turchi
Per Confindustria Ancona



Per la FILCEA – CGIL



Per la FILCA – CISL



Per la FENEAL – UIL

