

**ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE AL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER LE IMPRESE EDILI DELLA PROVINCIA DI PISA**

Addì, 31 luglio 2026 presso l'Unione Industriale Pisana, si sono incontrati:

ANCE Pisa rappresentata dal Presidente Alessandro Gambini, assistito dall'Unione Industriale Pisana nelle persone del Direttore Sonia Ginghiali, Dario Masoni e Federico Taddei

e

Le Organizzazioni sindacali di categoria di Pisa:

FILLEA- CGIL rappresentata da Giovanni Ferrari

FILCA-CISL rappresentata da Abedin Osmani

FENEAL-UIL rappresentata da Gabriele Gerini

- Considerate le richieste avanzate dalle suindicate OO.SS ed inviate con lettera del 26.2.2026;
- Tenuto conto che in data 21 gennaio 2025 le Parti sociali nazionali hanno sottoscritto il rinnovo del Contratto Collettivo nazionale per i dipendenti delle imprese edili ed affini, finalizzato a garantire la crescita del settore sotto i profili della qualità, della professionalità e della sicurezza;
- Visto il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro della Provincia di Pisa 23 gennaio 2023, con il quale si è armonizzata la vigente disciplina in materia di contrattazione integrativa del settore edilizia per la Provincia di Pisa
- Considerato che le Parti hanno convenuto di apportare le modifiche e gli aggiornamenti di cui al presente accordo, coordinandoli con la disciplina già vigente;

si è stipulato

il presente (Testo Unico) di accordo integrativo provinciale al contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese edili della provincia di Pisa che sostituisce integralmente il testo del CCPL della Provincia di Pisa del 23 gennaio 2023, recependone i contenuti compatibili e coordinandoli con le modifiche e le integrazioni introdotte dal presente accordo, al fine di raccogliere in un unico articolato la disciplina vigente per il settore edilizio della provincia di Pisa. Restano salve eventuali disposizioni contenute negli accordi precedentemente sottoscritti, limitatamente alle materie non disciplinate dal presente Testo Unico e purché compatibili con lo stesso.

PREMESSE

Il settore delle costruzioni continua a rappresentare un comparto strategico per lo sviluppo economico e sociale del territorio, contribuendo alla realizzazione delle infrastrutture, alla riqualificazione del patrimonio edilizio, alla rigenerazione urbana e alla transizione energetica.

Dopo la fase di significativa crescita registrata negli ultimi anni, sostenuta dagli investimenti pubblici e privati e dalle misure di incentivazione del comparto, il mercato delle costruzioni sta



attraversando una fase di progressiva normalizzazione, caratterizzata da un contesto economico ancora incerto e da una maggiore selettività degli investimenti.

Le Parti rilevano tuttavia la presenza di importanti prospettive di sviluppo connesse alla realizzazione delle opere infrastrutturali programmate, agli interventi di manutenzione e messa in sicurezza del territorio, ai processi di efficientamento energetico, nonché alla crescente esigenza di ammodernamento e valorizzazione del patrimonio immobiliare esistente,

Le Parti riconoscono che tali prospettive richiedono un sistema di relazioni industriali moderno ed efficace, capace di sostenere la competitività delle imprese, la qualità del lavoro, la stabilità occupazionale e la crescita professionale dei lavoratori.

Le Parti evidenziano altresì la necessità di preservare condizioni di leale concorrenza nel mercato delle costruzioni, contrastando fenomeni di dumping contrattuale, contributivo e retributivo, nonché ogni forma di irregolarità che possa determinare alterazioni delle condizioni competitive tra le imprese; è proprio in tale contesto che le Parti Sociali individuano il ruolo centrale della contrattazione collettiva territoriale.

Le Parti confermano il comune impegno a promuovere la corretta applicazione del contratto collettivo dell'edilizia, la qualificazione delle imprese, la regolarità dei rapporti di lavoro e l'utilizzo degli strumenti bilaterali di settore quali elementi fondamentali per garantire trasparenza, legalità e qualità del mercato;

Le Parti riconoscono altresì il valore strategico degli strumenti di verifica della congruità della manodopera, delle iniziative di contrasto al lavoro irregolare e delle azioni finalizzate a favorire una competizione fondata sulla qualità, sull'organizzazione e sull'innovazione delle imprese; la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce un valore prioritario e irrinunciabile del settore, da perseguire attraverso il rafforzamento delle attività di prevenzione, informazione, formazione e addestramento, la diffusione della cultura della sicurezza e il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti operanti nei cantieri;

Le Parti ritengono che l'innalzamento degli standard di sicurezza, la qualificazione professionale della manodopera, il contrasto a ogni forma di lavoro irregolare e la valorizzazione della bilateralità rappresentino fattori essenziali per garantire uno sviluppo sostenibile del settore, migliorare la qualità delle opere realizzate e accrescere l'attrattività del comparto nei confronti delle nuove generazioni;

*

ART.1 – ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

In applicazione di quanto previsto dagli artt. 12 e 38 del CCNL 1° luglio 2014 e s.m.i. (Verbale di accordo del 3 marzo 2022 e del 21 gennaio 2025), per i dipendenti delle imprese edili e affini della Provincia di Pisa viene confermato l'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) nella misura del 4% da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore alla data del 1° marzo 2026.

L'elemento variabile della retribuzione, in quanto premio variabile, tiene conto dell'andamento



congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'EVR trova applicazione per gli anni di erogazione 2027, 2028 e 2029 (1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno). Ai fini della sua determinazione restano fermi i periodi di misurazione e confronto individuati nella Tabella T.

Fermo restando che l'erogazione dell'EVR dovrà effettuarsi con riferimento al contratto integrativo territoriale applicato al lavoratore, indipendentemente dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, le Parti terranno conto, per la sua determinazione, dei seguenti parametri:

- 1) Numero dei lavoratori iscritti in cassa edile – peso ponderale 25%
- 2) Monte salari denunciato in Cassa edile – peso ponderale 25%
- 3) Ore denunciate in Cassa edile – peso ponderale 25%
- 4) Numero delle ore-allievo formazione “16 ore” preassunzionali – peso ponderale 25%

La determinazione dell'EVR avverrà secondo le modalità stabilite dall'art. 38 del CCNL, vale a dire su base triennale, effettuando la comparazione della media dei dati/parametro dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi ai quattro indicatori consolidati.

Per maggior chiarezza si esplicitano di seguito le modalità temporali di confronto:

TABELLA T

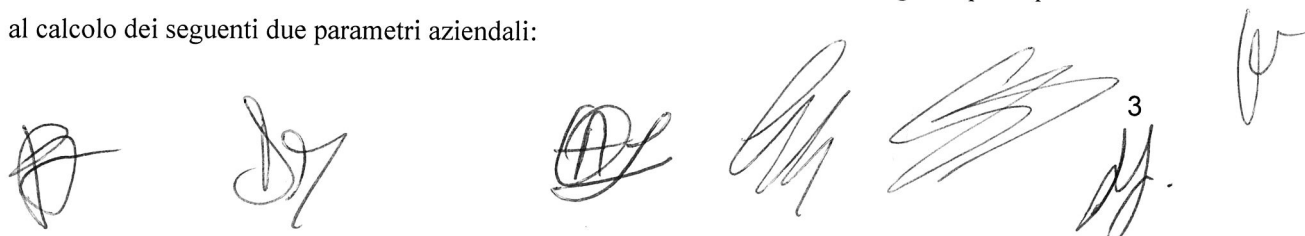
Periodo di misurazione	Periodo confronto	Anno di erogazione
2026-2025-2024	2025-2024-2023	2027
2027-2026-2025	2026-2025-2024	2028
2028-2027-2026	2027-2026-2025	2029

Al fine di verificare l'andamento dell'EVR, le parti sociali territoriali si incontreranno entro il mese di febbraio di ogni anno di erogazione.

Nell'ambito del raffronto di cui sopra, sulla base degli indicatori territoriali, l'EVR a livello territoriale sarà riconosciuto e determinato solo qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva di almeno due degli indicatori sopra riportati nei termini di seguito meglio riportati:

Numero indicatori pari o positivi	% evr territoriale
2	50%
3	75%
4	100%

In caso di riconoscimento dell'EVR a livello provinciale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:



1. ore denunciate in Cassa Edile, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
2. volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

L'impresa confronterà tali parametri secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale e meglio esplicitate nella Tabella T.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale, 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 potrà erogare l'EVR in misura ridotta, così come previsto dall'art. 38 del CCNL.

Nel caso di cui al precedente capoverso, l'azienda attiverà il confronto sindacale nei termini previsti dall'art. 38 del CCNL.

Resta inoltre fermo quanto previsto dall'art. 38 del CCNL per le imprese con soli impiegati e per quelle di nuova costituzione.

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, sarà effettuata in quote mensili al personale in forza rientrante nel campo di applicazione del CCNL.

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'importo dell'EVR maturato nei mesi precedenti alla verifica sarà di competenza e verrà erogato con le spettanze retributive del mese di marzo di ogni anno di erogazione.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto nello specifico disciplinato dall'art. 38 del CCNL per i dipendenti delle imprese e affini.

Le Parti si danno atto che l'ammontare dell'EVR come sopra determinato presenta i requisiti previsti dalle normative vigenti in materia di tassazione agevolata delle erogazioni correlate ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività e pertanto beneficerà del regime fiscale previsto dalla normativa vigente, ove e nella misura in cui, in sede di verifica, risultino soddisfatti tutti i requisiti e presupposti richiesti dalla legge.

Per l'EVR relativo all'anno di erogazione 2026 (1° gennaio – 31 dicembre 2026) resta confermato quanto già disposto nell'accordo sottoscritto in data 24 gennaio 2023 e nel successivo verbale di verifica del 27 febbraio 2026.

ART. 2 PRESTAZIONI EXTRA CONTRATTUALI

Le Parti confermano l'applicazione delle prestazioni extracontrattuali attualmente in vigore e che sono definite nelle assistenze di seguito elencate.

Al finanziamento delle suddette prestazioni, al pari delle altre già in essere, si provvede – ai sensi del CCNL del 18 luglio 2018 – tramite lo 0,45% del contributo istituzionale Cassa Edile e nel limite



della capienza di tale percentuale. In caso di superamento del predetto limite, si attingerà dal Fondo assistenza extracontrattuale appositamente predisposto nel bilancio dell'Ente. Le prestazioni extracontrattuali verranno erogate a tutti i lavoratori iscritti alla cassa edile o dipendenti delle aziende iscritte alla cassa edile di Pisa con sede legale nella provincia di Pisa e che hanno la maggioranza degli addetti iscritti in cassa edile di Pisa.

a) Buoni spesa scuole elementari

Per ogni anno scolastico, a partire dall'anno scolastico 2026/2027, agli operai che hanno a carico figli studenti iscritti alle scuole elementari, verrà assegnato un buono valido per l'acquisto di libri scolastici del valore di euro 100,00.

b) Buono spesa nido e materna

Per ogni anno scolastico, a partire dall'anno scolastico 2026/2027, agli operai che hanno a carico figli studenti iscritti alle materne, verrà assegnato un buono valido per l'acquisto di materiale del valore di euro 100,00.

c) Erogazione bonus centri estivi

Verrà corrisposto a partire dal 2027 un contributo all'atto dell'iscrizione nella misura di 200 euro.

d) Buoni libro

Per ogni anno scolastico, a partire dall'anno scolastico 2026/2027, ai lavoratori studenti ed agli operai che hanno a carico coniuge e/o figli studenti iscritti alle scuole medie inferiori e superiori, verrà assegnato un contributo per l'acquisto di libri scolastici del valore rispettivamente di:

- SCUOLA MEDIA INFERIORE: euro 250,00 per l'iscrizione alla classe I;
 euro 170,00 per l'iscrizione alle classi II e III.
- SCUOLA SUPERIORE: euro 360,00 per l'iscrizione alla classe I;
 euro 240,00 per l'iscrizione alle classi II, III, IV e V.

e) Contributi Universitari

Per ogni anno accademico, a partire dall'anno accademico 2026/2027, agli operai che hanno a carico coniuge e/o figli studenti universitari ed ai lavoratori studenti che frequentano corsi universitari, verrà corrisposto un contributo all'atto dell'iscrizione nella misura di 800 euro.

f) Contributo assistenza fiscale (730)

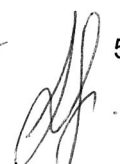
Con decorrenza 01.04.2027, ai lavoratori iscritti che presentano il modello 730 viene riconosciuto il rimborso del pagamento della fattura dei Centri di Assistenza Fiscale per un importo pari ad euro 30,00.

g) Premio Giovani

Per i giovani lavoratori assunti tra i 18 e prima del compimento dei 29 anni sarà erogato un premio pari ad euro 500,00 *una tantum*, al raggiungimento di 24 mesi interi di iscrizione presso l'Ente Pisano Cassa Edile.

h) Assegno matrimoniale/ Unioni civili

Ai lavoratori che contraggono matrimonio/unione civile verrà erogato un assegno di euro 300,00.



5



i) Contributo per la nascita/adozione di figli

In caso di nascita/adozione di figli, ai lavoratori iscritti verrà erogato un assegno di euro 500,00.

j) Contributo per lavoratori con figli portatori di handicap

Ai lavoratori iscritti alla Cassa Edile di PISA che hanno figli anche adottivi portatori di handicap la cui gravità sia accertata ai sensi dell'articolo 3 comma 3 e dell'art 4 della legge 104/1992

Il contributo di € 500 lordi viene erogato, ai lavoratori che richiedono aspettativa non retribuita per assistere figli portatori di handicap (anche adottivi) la cui gravità sia accertata ai sensi dell'art. 3 comma 3 e dell'art. 4 della Legge 104/1992.

m) Contributo funerario

In caso di morte del lavoratore a causa di malattia, infortunio o malattia professionale, la Cassa Edile eroga alla vedova o ai figli o, in mancanza di entrambi, alla madre o al padre conviventi ed a carico, i seguenti importi:

- € 1.035,00 per l'evento luttuoso con maggiorazione di:
- € 250,00 per la moglie ed ogni figlio convivente a carico.

Per la regolamentazione di dettaglio concernente gli specifici requisiti di accesso dei vari istituti, la tempistica di erogazione e la documentazione necessaria, si rinvia alla apposita regolamentazione dell'Ente Cassa Edile.

ART. 3 – NORMA PREMIALE

Nell'ambito del contributo istituzionale versato alla Cassa Edile, una quota pari all'1,05% è destinata al finanziamento di misure premiali a favore delle imprese che dimostrino una consolidata regolarità contributiva, in conformità a quanto previsto dal CCNL Edilizia Industria del 18 luglio 2018, rinnovato il 3 marzo 2022 e da ultimo in data 21 gennaio 2025.

A tale riconoscimento si provvede nel limite di capienza di tale percentuale ed al netto dei rimborsi per malattia ed infortunio.

Le Parti, a parziale modifica di quanto previsto nel precedente accordo del 6 dicembre 2019 (come riportato nel ccpl del 24 gennaio 2023) prevedono un sistema di incentivazione rivolto alle aziende regolarmente iscritte alla Cassa Edile di Pisa, che prevede il riconoscimento favore delle imprese iscritte alla Cassa Edile di Pisa secondo i seguenti scaglioni di anzianità di iscrizione:

- Aziende iscritte da 5 a 10 anni e regolari nei versamenti negli ultimi 3 anni è stabilito un riconoscimento premiale annuale pari alla riduzione sino al massimo del 3% dei contributi versati
- Aziende iscritte da oltre 10 anni e regolari nei versamenti negli ultimi 5 anni è stabilito un riconoscimento premiale annuale pari alla riduzione sino al massimo del 6% dei contributi versati

tenuto conto dei predetti limiti di capienza, che viene accreditato direttamente sul conto corrente dell'azienda.

La premialità verrà erogata entro il 31 dicembre di ogni anno per il periodo 1° ottobre anno

precedente – 30 settembre anno in corso. L'importo del premio verrà calcolato sui contributi versati dall'ottobre dell'anno precedente al settembre dell'anno in corso.

Il premio viene riconosciuto anche alle imprese che si iscrivono in corso di anno e in grado di certificare analoga anzianità di iscrizione e regolarità di versamenti maturati presso altre Casse Edili. Anche a queste imprese il premio verrà erogato al 31/12 calcolando sui contributi versati alla Cassa Edile di Pisa dall'ottobre dell'anno precedente al settembre dell'anno in corso.

ART. 4 – CONTRIBUZIONE ALLA CASSA EDILE DELLA PROVINCIA DI PISA

La tabella delle contribuzioni dovute alle imprese in favore della Cassa Edile a partire dal 1° gennaio 2026 è la seguente

TITOLO	a carico ditta	a carico operaio	TOTALE
Contributo Cassa Edile	1,8750%	0,3750%	2,2500%
Quota Adesione Contratt. Territoriale	0,6100%	0,6100%	1,2200%
Quota Adesione Contratt. Nazionale	0,2222%	0,2222%	0,4444%
Fondo Nazionale APE	2,7500%		2,7500%
Fondo Sanitario Nazionale	0,6000%		0,6000%
Fondo L.81/08	0,4000%		0,4000%
Fondo Prepensionamenti	0,2000%		0,2000%
Fondo qualificazione formazione competenze professionali dei lavoratori	0,2000%		0,2000%
Contributo Formazione (Scuola Edile)	0,5000%		0,5000%
Contributo Sicurezza (CPT)	0,5000%		0,5000%
TOTALE	7,8572%	1,2072%	9,0644%
Fondo Sanitario Impiegati	0,2600%		0,2600%

In merito alla percentuale contributo RLST si rinvia a quanto già stabilito nell'accordo sottoscritto dalle Parti Sociali in data 21 febbraio 2018, da intendersi integralmente richiamato.

ART. 5 – INDENNITA' DI TRASFERITA

Viene confermato il trattamento previsto e pertanto all'operaio comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso dalla sede dell'Azienda o del cantiere presso la quale è stato assunto, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

L'Operaio, percepirà una diaria da individuarsi in funzione delle distanze chilometriche intercorrenti tra la sede dell'Azienda o del cantiere presso la quale è stato assunto (base per il calcolo delle distanze) e la sede del cantiere presso il quale viene comandato, secondo la seguente tabella:

	Fasce chilometriche percorso più breve su Google Maps	Diaria da calcolarsi sugli elementi della retribuzione
A	Da 11 a meno di 30 km	13%



Handwritten signatures and a number 7.

B	Da 30 a meno di 50 km	16%
C	Da 50 a meno di 70 km	19%
D	Da 70 km	21%

Resta inteso che:

- L'indennità di trasferta non spetta per spostamenti nello stesso territorio comunale;
- Per distanza tra due punti si intende il percorso più breve individuato in base alla rilevazione GOOGLE Maps per mezzi entro le 3,5 ton. Escluse ogni eventuale restrizione al transito;
- In caso di interruzioni e/o chiusure stradali per un tempo superiore a mesi 9 (nove), che impediscano la praticabilità del percorso più breve, si applicherà la distanza di un percorso alternativo e praticabile secondo i criteri del punto precedente; il percorso più breve verrà ripristinato a partire dalla data di rimozione;
- L'indennità di trasferta viene calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del CCNL per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Restano ferme tutte le norme previste dall'art. 21 del citato contratto nazionale in quanto non derogate dal presente articolo.

ART. 6 –MENSA

L'impresa in relazione alla ubicazione ed alla durata dei cantieri e al luogo di residenza delle maestranze, provvederà affinché nel cantiere o nelle immediate vicinanze di esso possa essere consumato un pasto caldo.

Il pasto può essere fornito sia direttamente da parte del datore di lavoro con organizzazione di mensa interna in cantiere che da terzi presso il cantiere, ovvero presso punti di ristoro, anche attraverso convenzioni con pubblici esercizi.

In tal caso, l'impresa concorre al costo del pasto in ragione dell'80% del suo costo e comunque per un importo non superiore a € 10,60 per ogni pasto consumato.

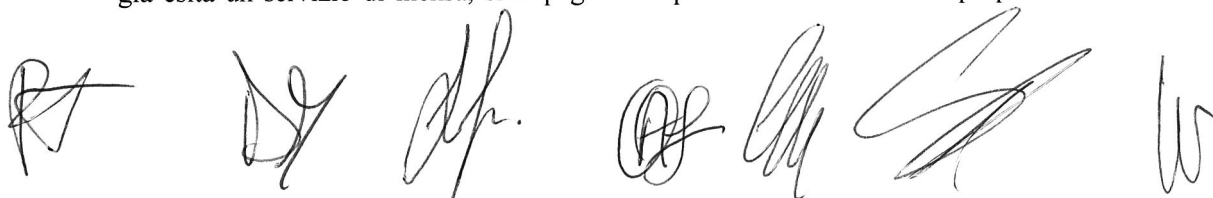
Ove non si renda possibile l'attuazione di quanto sopra previsto, sarà corrisposta una indennità sostitutiva di mensa che, a partire dal 1° agosto 2026, viene aumentata ad € 5,60 giornaliere, pari a € 0,70 per ogni ora di lavoro ordinario prestato.

Su di esso non va computata la percentuale di cui all'articolo 18 del vigente CCNL in quanto nella sua determinazione è stato tenuto conto della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia, riposi annui.

La indennità sostitutiva di mensa non spetta agli operai che si avvalgono del servizio mensa, salvo il caso di operai impossibilitati ad usufruire del servizio medesimo in dipendenza della ubicazione del cantiere e delle mansioni svolte.

Sono assorbiti, fino a concorrenza, eventuali trattamenti in atto a livello aziendale erogati per lo stesso titolo.

Le imprese edili che con carattere di continuità, operano all'interno di stabilimenti industriali, ove già esista un servizio di mensa, si impegnano a prendere contatti con la proprietà del servizio per



verificare la possibilità di assicurare ai propri dipendenti ivi occupati il beneficio del servizio in parola alle condizioni previste dal presente articolo.

Il trattamento di cui al presente articolo, compete anche ai dipendenti con qualifica impiegatizia.

ART. 7 – INDENNITA' DI TRASPORTO

È dovuta al dipendente una indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto per recarsi sul posto di lavoro.

Tale indennità viene confermata ad € 0,16 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

ART. 8 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Al dipendente che su base volontaria darà la sua disponibilità per l'effettuazione di interventi al di fuori del normale orario di lavoro per sopperire ad esigenze non programmate di lavoro o per l'erogazione di un determinato servizio, verrà riconosciuta un'indennità giornaliera per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda, di seguito meglio specificata in tabella.

A partire dal 1° agosto 2026 l'indennità reperibilità viene aumentata secondo gli importi di cui alla tabella che segue:

Indennità Giornaliera (euro lordi)		
16 ore giorno lavorato	24 ore giorno libero	24 ore giorno festivo
13,5	22,5	30,00

L'importo orario di reperibilità viene determinato in proporzione al tempo di permanenza in reperibilità.

I periodi di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

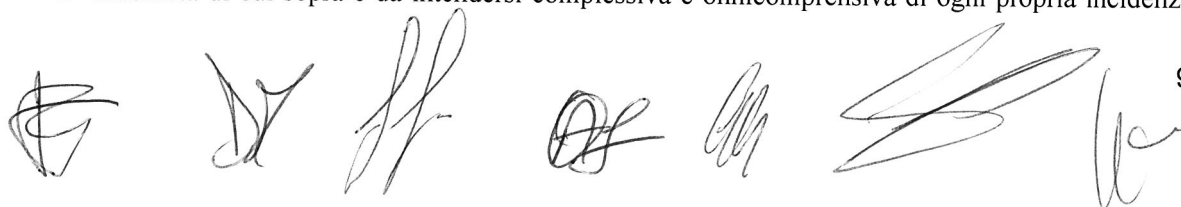
Il lavoratore, una volta manifestata la disponibilità di cui sopra, potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, con preavviso scritto, di norma, non inferiore a 7 giorni, fatte salve situazioni emergenziali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo allerta meteo, eventi sismici, idrogeologici ecc. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Una volta inserito nei turni di reperibilità, il lavoratore non può rifiutarsi, salvo comprovato ed eccezionale impedimento, di compiere turni di reperibilità.

Resta salvo che, nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permetta lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione aziendale, anche assistito dalla Rsu o dalla organizzazione sindacale firmataria del presente accordo cui aderisca o conferisca mandato, per illustrare le sue ragioni ed individuare possibili soluzioni.

A livello aziendale potranno essere ulteriormente dettagliate le modalità della prestazione che dà diritto alla indennità di cui al capoverso che precede.

L' indennità di cui sopra è da intendersi complessiva e onnicomprensiva di ogni propria incidenza



(già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detta indennità non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul Trattamento di Fine Rapporto in ordine al quale le Parti ex art. 2120 c.c., secondo comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione

Per le ore lavorative connesse all'intervento si farà riferimento alla normale retribuzione con le maggiorazioni connesse alla collocazione temporale delle ore lavorative stesse.

Sono fatte salve diverse discipline eventualmente in atto a livello aziendale.

ART. 9 – INDENNITA' DI GUIDA

A partire dal 1° agosto 2026 è istituita l'indennità di guida a favore del dipendente che, in caso di trasferta, sia adibito alla guida di automezzi messi a disposizione dell'azienda e al trasporto di altre persone, secondo i seguenti importi:

- Per spostamenti da 11 a 29 km: 1,5 euro lordi al giorno
- Per spostamenti da 30 a 49 km: 2,5 euro lordi al giorno
- Per spostamenti superiori a 50 km: 3,5 euro lordi al giorno

Il calcolo viene effettuato in funzione delle distanze chilometriche intercorrenti tra la sede dell'Azienda o del cantiere presso la quale è stato assunto (base per il calcolo delle distanze) e la sede del cantiere presso il quale viene comandato (percorso più breve su Google Maps), con esclusione per spostamenti nello stesso territorio comunale.

L' indennità di cui sopra è da intendersi complessiva e onnicomprensiva di ogni propria incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detta indennità non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul Trattamento di Fine Rapporto in ordine al quale le Parti ex art. 2120 c.c., secondo comma, intendono espressamente escluderne l'imputazione.

L'indennità verrà corrisposta con assorbimento di eventuali trattamenti aziendali già erogati allo stesso titolo fino a concorrenza.

ART. 10 – CONGEDO DI PATERNITÀ AGGIUNTIVO

Al periodo di congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni, così come previsto dall'art. 2, comma 1 lett.c) D.lgs. 105/2022, se richiesto dal dipendente da fruirsì su richiesta del dipendente, vengono riconosciuti concessi ulteriori 3 giorni ulteriori retribuiti dall'azienda fruibili entro il terzo mese di vita del bambino.

ART. 11 – CONGEDO PER DECESSO

Ad integrazione a quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile, al dipendente è riconosciuto n. 1 (uno) giorno aggiuntivo di congedo retribuito, interamente a carico dell'impresa, in caso di decesso di un parente entro il terzo grado ovvero di un affine.

Il suddetto giorno si aggiunge ai permessi già previsti ed è fruibile entro e non oltre tre mesi dall'evento luttuoso, nel rispetto delle modalità e degli obblighi di comunicazione previsti per il congedo per lutto.



ART. 12 - FERIE

Con riferimento all'art.15 del CCNL, premesso che l'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per squadra o individualmente, per la provincia di Pisa si ravvisa l'opportunità che di norma venga goduto almeno un periodo continuativo di ferie di due settimane a cavallo del 15 agosto.

Le parti ravvisano inoltre l'opportunità che una terza settimana di ferie, compatibilmente con le esigenze aziendali, possa essere goduta nel periodo natalizio e/o di fine anno. Una settimana sarà goduta nell'arco dell'anno.

ART. 13 – FESTIVITA' DI FINE D'ANNO

Nel periodo 24 Dicembre – 6 Gennaio compreso potranno essere definite, a livello aziendale, fermate totali o parziali dell'attività lavorativa ove compatibili con le esigenze produttive.

Resta inteso che, qualora vengano definite tali fermate, le stesse si intendono già retribuite con la corrispondente quota del 4,95% dovuta per i riposi annui di cui al punto B) dell'art. 5 del del ccnl.

ART. 14 - INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Le misure delle indennità per lavori speciali disagiati sono quelle stabilite dall'art. 20 del CCNL, con le seguenti modifiche ed aggiunte già previste dagli accordi integrativi dei precedenti contratti nazionali di lavoro:

- lavoro di palificazione e trivellazione limitatamente agli operai addetti
e normalmente sottoposti a getti d'acqua: 7%
- lavori di posa in opera dei panconi e dei sacchetti di protezione sulle spallette e sugli argini dei fiumi durante il periodo di piena: 20%

Le percentuali di cui sopra vengono calcolate sugli elementi della retribuzione di cui al Punto 3) dell'art. 25 del ccnl

ART. 15 -TRASFERIMENTO

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da comportare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabilire dimora, deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.

Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno.

Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta <<una tantum>> una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

L'operaio ha diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo comunque di tre mesi.



Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio con un congruo preavviso.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Qualora peraltro l'operaio comprou di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'impresa e che entro due anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per le masserizie, pur che il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, l'impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l'operaio prestava servizio prima del trasferimento, nonché quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, pur che il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

ART. 16 INDENNITA' TERRITORIALE

Le parti si danno atto che l'indennità territoriale ed il premio di produzione restano ferma nelle cifre in atto di cui alle tabelle A e B allegate presente contratto del quale ne fanno parte integrante, così come derivanti dal conglobamento dell'elemento economico territoriale (E.E.T.) in conformità a quanto previsto dall'all. 15 "Dichiarazione comune sull'EET" del CCNL del 19 aprile 2010.

ART. 17 TRATTAMENTO PER MALATTIA

Viene confermato il trattamento già applicato in virtù del precedente accordo 9 maggio 2013 e pertanto, per gli eventi di malattia, il trattamento della carenza dal 1° al 6° giorno è riconosciuto nella misura del 50% della retribuzione spettante, per un massimo di tre eventi nell'anno, con corresponsione diretta in busta paga e a carico dell'impresa.

ART. 18- DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro, ad eccezione delle disposizioni per le quali sia espressamente prevista una diversa decorrenza/durata, si applica a decorrere dal 1° agosto 2026 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2028.

Dopo tale data, salvo diversa disposizione del CCNL, fino a rinnovo permarrà quanto nel presente accordo definito.

ANCE Pisa

Unione Industriale Pisana

FILCA-CISL

FILLEA- CGIL

FENEAL-UIL

Tabella a)

INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE ORARIA (in euro)

LIVELLI	Ind. Settore
IV (Op. super)	1,56
III (Op. specializzato)	1,45
II (Op. qualificato)	1,31
I (Op. Comune)	1,13

Tabella b)

PREMIO DI PRODUZIONE IMPIEGATI (valore mensile in euro)

LIVELLI	Premio di produzione (in cifra fissa)
VII	379,43
VI	347,35
V	287,44
IV	260,50
III	239,51
II	215,44
I	185,20

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains three, with the last one being a large, stylized signature.

