REGOLAMENTO della EDILI REGGIO EMILIA - CASSA

Art. 1 – ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI

L'organizzazione, le funzioni e le contribuzioni alla Edili Reggio Emilia – CASSA Ente Bilaterale di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Reggio Emilia, che d'ora in poi verrà denominata semplicemente Cassa, sono definiti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dagli Accordi Integrativi Territoriali stipulati fra le Associazioni dei datori di lavoro nazionali e territoriali aderenti **all'ANCE REGGIO EMILIA ovvero COLLEGIO COSTRUTTORI EDILI – INDUSTRIALE REGGIO EMILIA C.F.: 91116090357** aderente all'associazione nazionale COSTRUTTORI EDILI (ANCE), **LAPAM FEDERIMPRESA "CONFARTIGIANATO IMPRESE MODENA REGGIO EMILIA" C.F.: 80008250369**, aderente all'associazione nazionale ARTIGIANI DELL'EDILIZIA DEI DECORATORI DEI PITTORI ED ATTIVITA' AFFINI (ANAEPA Confartigianato edilizia), **CNA ASSOCIAZIONE TERRITORIALE DI REGGIO EMILIA C.F.: 80009630353**, aderente alla CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA (CNA Costruzioni), **COLLEGIO IMPRENDITORI EDILI ED AFFINI DELL'EMILIA C.F.: 80013150364**, aderente alla CONFEDERAZIONE ITALIANA della piccola e media IMPRESA PRIVATA (CONFAPI), **LEGACOOP EMILIA OVEST C.F.: 91169650354**, aderente alla LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUA (LEGACOOP), **CONFCOOPERATIVE – UNIONE PROVINCIALE DI REGGIO EMILIA C.F.: 80009210354**, aderente alla CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE (CONFCOOPERATIVE) e le Organizzazioni dei lavoratori **FILLEA CGIL REGGIO EMILIA C.F.:91065210352**, **FILCA CISL EMILIA CENTRALE C.F.: 94046200369**, **FENEALUIL C.F.: 91071680358**, della provincia di Reggio Emilia aderenti rispettivamente alle federazioni nazionali FILLEA CGIL, FILCA CISL e FENEAL UIL.

Art. 2 – ADESIONE DELLE IMPRESE

In conformità alle disposizioni della suddetta contrattazione collettiva del settore, **le imprese** che per i loro lavoratori si avvalgono delle prestazioni della Cassa, sono tenute a rilasciare alla Cassa stessa la dichiarazione scritta di **adesione ai CCNL ed ai relativi Accordi Integrativi Territoriali in vigore, nonché allo Statuto ed al presente Regolamento ed alle successive delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione**.
Per le Imprese di Lavoro Somministrato, è obbligatoria una comunicazione annuale alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori del:

- Numero dei contratti di somministrazione conclusi;
- la loro durata;
- Numero e qualifica dei lavoratori somministrati.

Gli adempimenti sopra indicati sono in capo all'utilizzatore che diviene, quindi, destinatario della sanzione sia in caso di mancata che errata comunicazione.
Con l'invio della denuncia mensile dei lavoratori occupati, con il versamento degli accantonamenti e delle altre competenze dovute in base ai CCNL edili e degli Accordi Integrativi Territoriali, l'impresa provvede in modo automatico ad iscrivere i propri dipendenti. La Cassa provvederà ad erogare tutte le prestazioni, solo nel momento in cui l'impresa avrà adempiuto a tutti gli obblighi previsti dai successivi articoli e con le modalità previste dal successivo art.3.

Art. 3 – ADEMPIMENTI DELLE IMPRESE

A norma dei CCNL e degli Accordi Integrativi Territoriali in vigore, le imprese iscritte alla Cassa sono tenute a versare, nei tempi e secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento, le competenze sui seguenti elementi che concorrono al raggiungimento dell'orario contrattuale sottoscritto (40 ore nella normalità dei casi o quelle stabilite dai contratti a part-time).

a) L'accantonamento per gratifica natalizia per le seguenti tipologie di ore retribuite:
   - ore effettivamente lavorate,
   - ore di ferie e festività effettivamente godute,
   - ore di permessi e riduzione oraria effettivamente godute,
   - ore di permessi e assemblee sindacali
   - ore di assenza per malattia, TBC, infortunio e malattia professionale nei limiti fissati dai CCNL
   - ore di assenza per maternità obbligatoria, allattamento, donazioni di sangue, congedo matrimoniale ed altre ore di assenza dettagliate nelle "Tabelle ripartizione ore.

   L'accantonamento è pari al **10%** della retribuzione corrisposta, l'impresa dovrà inoltre **retribuire le ore di ferie, permessi, riduzione oraria e festività direttamente al lavoratore nel momento della loro fruizione.**

   La Cassa, in base ad un accordo sindacale territoriale, consente, alle imprese provenienti da altro territorio che ne facciano espressa richiesta in fase di adesione, di mantenere l'accantonamento per Gratifica Natalizia e Ferie previste dai CCNL Nazionali (**18,50% lordo 14,20%** netto) e la corresponsione mensile del rateo del **4,95%** a titolo di permessi annui, al fine di garantire, ai lavoratori in trasferta, omogeneità di trattamento nell'arco dell'anno edile;

   la congruità dell'accantonamento denunciato e versato viene verificata con le tabelle salariali vigenti nel periodo mensile con una tolleranza del 3%; superata tale soglia di accantonamento in difetto il sistema gestionale rifiuta l'invio della denuncia.

b) Il contributo per il Fondo Anzianità Professionale Edile, utile all'erogazione dell'A.P.E. Ordinaria, fissato al **2,43%** verrà applicato su un imponibile specifico costituito solo dalle ore lavorate e/o equiparate (assemblee sindacali, corsi obbligatori, ore di studio ed esami fino a 150 ore) e sulle festività, Il contributo minimo da corrispondere per ogni lavoratore non potrà essere inferiore a **42,00** euro.

c) Il contributo per Quote di Adesione Contrattuale nazionali, in misura paritetica dello **0,36%** di cui lo **0,18%** a carico dell'impresa e lo **0,18%** a carico del lavoratore.

d) Il contributo per Quote di Adesione Contrattuale territoriali in misura paritetica dello **0,90%** di cui lo **0,45%** a carico dell'impresa e lo **0,45%** a carico del lavoratore.

   Per le sole aziende COOP lo 0,45% a carico del lavoratore non viene versato per gli operai con delega mensile, per i quali la trattenuta dell'1% calcolato sull'imponibile fiscale, verrà esposta in apposita sezione sulla Denuncia dei Lavoratori Occupati alla Cassa Edile, che la corrisponderà al sindacato di competenza con cadenza mensile;

e) Il contributo Cassa Edile, fissato al **2,25%** e suddiviso **1,90%** a carico dell'impresa e **0,35%** a carico del lavoratore.

f) Il contributo Osservatorio Cantieri, fissato al **0,50%** è completamente a carico dell'impresa;

g) Il contributo formazione per l'Ente Scuola Edile fissato all'**0,50%;**

h) Il contributo per l'Ente Bilaterale per l'Emilia Romagna (EBER) stabilito dalle Associazioni nazionali artigiane e le Confederazioni nazionali CGIL, CISL, UIL totalmente a carico delle imprese nella misura fissa di **4,65** € per ogni dipendente in forza al 30 settembre di ogni esercizio;

i) il contributo sicurezza volto a finanziare i Comitati Paritetici Territoriali, così fissato:

CCNL Applicato	Condizioni	Aliquota %
ANCE – CONFAPI	Con RLST	0,50
ANCE – CONFAPI	Con RLS interno	0,60
ARTIGIANATO	<= di 15 dipendenti con RLST	0,50
	> di 15 dipendenti con RLS interno	0,60
COOP	Con RLS interno	0,60

Come da accordo sottoscritto dalle parti Territoriali datori e lavoratori, il contributo del CPT con RLS interno, fissato allo **0,60%** per le aziende con contratto ANCE–CONFAPI-COOP-ARTIGIANATO, dovrà essere ripartito per lo **0,50%** al CPT di appartenenza e per lo **0,10%** come solidarietà all'RLST ripartito tra le OO.SS. con le % pattuite nel Patto Unitario.
Per i soli impiegati tecnici il contributo dovrà essere calcolato sull'imponibile previdenziale.

j) il contributo volto a finanziare gli RLST (Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale) così fissato verrà ripartito tra le OO.SS. con le % pattuite nel Patto Unitario:

CCNL Applicato	Condizioni	Aliquota %
ANCE – CONFAPI	con RLST	0,25
ARTIGIANATO	<= di 15 dipendenti con RLST	0,25

k) il contributo Fondo Incentivo all'Occupazione, è fissato dai contratti nazionali allo 0,10% e verrà applicato su un imponibile specifico costituito solo dalle ore lavorate **Sospeso dal 01/01/2026 al 31/12/2027** ;
l) il contributo Fondo Prepensionamento è fissato dai contratti nazionali allo **0,20%;**
m) il contributo Fondo Sanitario "Sanedil" è fissato dai contratti nazionali per i lavoratori operai allo **0,60%** e verrà applicato su un imponibile specifico costituito solo dalle ore lavorate con un minimo di 120 ore;
   per i lavoratori impiegati il contributo è fissato dai contratti nazionali allo **0,26%** e deve essere calcolato per 12 mensilità ed applicato sull'imponibile retributivo, in caso di part-time deve essere riproporzionato.
n) il contributo formazione professionale, per le agenzie di lavoro interinale, è fissato al **2,868**% ad integrazione della contribuzione Scuola Edile;
o) il contributo premiale, istituito al fine di riconoscere un beneficio contributivo alle imprese che adempiono, nei termini fissati ed integralmente, agli obblighi contrattuali e di legge, è fissato al **1,10%.**
p) Il contributo Territoriale per la Qualificazione del settore Formazione e Incremento delle competenze Professionali dei Lavoratori è fissato dai contratti nazionali allo **0,20%.**
q) Il contributo FAQS "Fondo Artigiano Qualificazione e Sviluppo", si applica solo alle imprese del CCNL Artigianato, è totalmente a carico delle imprese nella misura fissa di **2,00** € mensili per ogni dipendente operaio e impiegato, indipendentemente dalla natura del rapporto di lavoro (tempo determinato, indeterminato, full time, part time);
   E' facoltà del Consiglio di Amministrazione modificare l'entità di ogni singolo contributo sulla base delle necessità dell'ente o in applicazione degli accordi contrattuali nazionali e territoriali.
   Tutti i contributi sono correlati ed inscindibili tra loro (CCNL) e non è ammesso il loro parziale versamento.

RIEPILOGO CONTRIBUTI DAL 01/01/2026			
Tipo di contributo	**Totale**	**A carico Impresa**	**A carico Lavoratore**
Accantonamento Gratifica Natalizia			
Accantonamento territoriale	10,000	10,000	
Accantonamento fuori provincia	14,200	14,200	
Contributi			
Contributo Cassa Edile	2,250	1,900	0,350
Contributo Osservatorio Cantieri	0,500	0,500	
Contributo Premiale	1,100	1,100	
Contributo APE	2,430	2,430	
Contributo Fondo Incentivo all'Occupazione **Sospeso dal 01/01/2026 al 31/12/2027**	0,100	0,100	
Contributo Fondo Prepensionamento	0,200	0,200	
Contributo Fondo Sanitario Sanedil	0,600	0,600	
Contributo Formazione Ente Scuola	0,500	0,500	
Contributo Territoriale Qualificazione Settore Formazione e Incremento competenze Professionali	0,200	0,200	
Contributo integrativo alla formazione			
per le Agenzie di lavoro Interinale	2,868	2,868	
Contributo EBER per imprese artigiane *(In misura fissa, per ogni dipendente in forza al 30.09, da versare con la DLO di Settembre)*	€ 4,650	€ 4,650	
Contributo FAQS per imprese artigiane (In misura fissa mensile, per ogni dipendente	€ 2,000	€ 2,000	
QAC			
Quote di Servizio Nazionale	0,360	0,180	0,180
Quote di Servizio Provinciali	0,900	0,450	0,450
Contributo Sicurezza CPT			
ANCE – CONFAPI	0,500	0,500	
ANCE – CONFPAI con RLS interno	0,600	0,600	
COOP con RLS interno	0,600	0,600	
ARTIGIANATO fino a 15 dipendenti	0,500	0,500	
ARTIGIANATO oltre i 15 dipendenti con RLS interno	0,600	0,600	
Contributo RLST			
ANCE – CONFAPI	0,250	0,250	
ARTIGIANATO fino a 15 dipendenti	0,250	0,250	

Il calcolo delle contribuzioni di cui sopra, ad esclusione dei contributi per i quali sono attribuiti specifici imponibili, è basato sulla quota accantonata a titolo di Gratifica Natalizia, ricostruendo su tale base l'imponibile contributivo, come da indicazione delle "Tabelle ripartizione ore" parte integrante del Regolamento.

Gli importi dei contributi di cui al presente articolo per i quali la Cassa svolge attività di esazione, devono essere versati agli Enti ed ai Fondi ai quali competono, mensilmente.
La Cassa Edile stabilisce che nella gestione della banca ore, le ore fruite dal lavoratore dovranno essere regolarmente indicate sul MUT e saranno soggette al calcolo dei contributi e dell'accantonamento.

Assunzione di lavoratori con contratto a part-time

Il presente regolamento si applica ai contratti part-time come previsto dai CCNL vigenti e nel rispetto della circolare INPS n. 6 del 13/10/2010 che regola il numero di contratti part-time ammissibili per tipologia di impresa:

- n° 1 part-time al 50%, consentito alle aziende che applicato il CCNL artigianato e che occupano da 0 a 3 lavoratori a tempo pieno
- n° 1 part-time consentito a tutte le aziende purché in percentuale inferiore al 30% dei lavoratori occupati a tempo pieno e inferiore al 3% del totale dei lavoratori occupati compresi gli impiegati.
- n°"X" part-time consentito per tutti i CCNL purché, complessivamente inferiori al 3% del totale dei lavoratori occupati compresi gli impiegati.

Sono esclusi dalle limitazioni sopra citate i contratti relativi ai lavoratori di 4 livello e/o superiori, ai pensionati e/o ai contratti trasformati in tempo parziale a causa di motivi di salute e/o famigliari del lavoratore.
Ai sensi dell'art. 34, comma 1 Lgs 276/2003 la Cassa non ammette i contratti a chiamata con decorrenza successiva al 1 settembre 2009.
In presenza di denunce non conformi ai dettati esposti, gli uffici sono autorizzati, nei modi e nelle forme possibili dalle procedure informatiche, a respingere la Denuncia dei Lavoratori Occupati.

Art. 4 – ADEMPIMENTI DELLE IMPRESE IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Nel caso di eventi di malattia e/o infortunio, l'impresa è tenuta ad indicare nella denuncia mensile dei lavoratori occupati, i periodi di assenza dei lavoratori che risultano in malattia, infortunio e/o malattia professionale, pena la decadenza del diritto di rimborso all'impresa, unitamente alla certificazione medica e/o comunicazione del numero di protocollo degli eventi di malattia e/o infortunio e alla copia della relativa busta paga. Sono esonerate alla presentazione delle copie delle buste paga le imprese regolari sul nostro territorio da almeno due anni dalla data dell'evento di malattia/infortunio, ferma la facoltà per la Cassa di effettuare comunque controlli a campione.
La compilazione delle denunce mensili viene fatta sotto la responsabilità dell'impresa, la quale, nel presentarla, risponde dell'esatta corrispondenza tra quanto in essa dichiarato e le registrazioni effettuate sul libro unico. L'impresa si impegna a collaborare con la Cassa per il recupero di eventuali somme erroneamente o indebitamente calcolate e/o trattenute per errata o infedele compilazione della denuncia stessa. La certificazione medica è richiesta in tutti gli eventi di malattia ed infortunio.
La Cassa calcola i rimborsi alle imprese, sulla scorta delle ore denunciate di malattia e/o infortunio e della certificazione trasmessa, nel momento in cui verrà in possesso della denuncia mensile dei lavoratori occupati debitamente pagata, relativa allo stesso mese in cui si sono verificati gli eventi.
I rimborsi saranno dedotti, solo ed esclusivamente per l'importo calcolato dalla Cassa, sulla denuncia mensile dei lavoratori occupati del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento, e a condizione della regolarità dell'impresa.

Art. 5 – MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DENUNCE

In esecuzione degli adempimenti previsti dal precedente art. 3, l'impresa è tenuta a presentare la denuncia mensile dei lavoratori occupati e a provvedere al relativo pagamento entro il 20° giorno del mese successivo al periodo di paga cui la denuncia di riferisce. La trasmissione della denuncia mensile deve avvenire, a cura dell'impresa o dell'intermediario, per via telematica.

La Cassa provvede al controllo formale e sostanziale di ogni denuncia per quanto riguarda le ore mensilmente denunciate e l'applicazione delle tabelle salariali e contributive in vigore; verifica inoltre il corretto versamento rilevando, nel caso, le eventuali differenze che possono portare al mancato riconoscimento della regolarità e di quanto ne consegue.

A questo scopo, vengono stabiliti i seguenti parametri di riferimento:

- la denuncia dei lavoratori occupati con versamento maggiore o uguale all'importo dovuto e/o inferiore a 1 € viene considerata completamente pagata e chiusa;
- pertanto vengono effettuate tutte le procedure e/o erogazioni previste per operai ed imprese e l'eventuale differenza viene registrata in estratto conto imprese per le compensazioni successive.
- la denuncia dei lavoratori occupati con versamento parziale e differenza maggiore a 1 € viene considerata aperta;
- pertanto vengono bloccate tutte le procedure e/o erogazioni previste per operai ed imprese, fino al ricevimento del saldo dovuto.

L'impresa, qualora sia incorsa in errori nella compilazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati può provvedere, direttamente o tramite il proprio intermediario, all'inoltro di denunce sostitutive o integrative di quelle precedenti, a rettifica delle anomalie riscontrate. Comportamenti difformi dal presente regolamento potranno essere perseguiti nelle sedi opportune.

Sono assunte tutte le indicazioni operative in materia di denunce di cantiere e di determinazione della congruità; la Cassa Edile adotterà, all'interno del presente regolamento, tutte le future disposizioni in materia.

Art. 6 – DATI IDENTIFICATIVI DI OPERAI E IMPRESE ISCRITTE

Presso la Cassa sono istituite:

a) L'anagrafe delle imprese
b) L'anagrafe dei lavoratori

Le denunce mensili debbono quindi necessariamente esporre i seguenti dati:

OPERAI

a) Nome e cognome
b) Codice fiscale
c) Data e luogo di nascita
d) Residenza o domicilio effettivo
e) Data di assunzione e/o licenziamento
f) Nazionalità
g) Livello contrattuale
h) Taglia per indumenti da lavoro
i) coordinate bancarie (facoltative)
j) telefono, indirizzo mail

IMPRESE

a) Ragione sociale
b) Cod. fiscale e partita IVA
c) N. di posizione INAIL e INPS
d) Data di inizio attività con dipendenti
e) Sede legale e amministrativa
f) Riferimento al settore contrattuale
g) Eventuale studio di consulenza
h) Codice iscrizione alla CCIAA
i) Natura giuridica
j) Coordinate bancarie
k) Telefono, fax, pec, indirizzo mail
l) Associazione (facoltativo)

Non è consentito costituire domicilio degli operai presso la sede dell'impresa.

Al fine di mantenere costantemente aggiornati gli archivi anagrafici l'impresa, direttamente o tra-

mite il proprio consulente, è tenuta a comunicare per iscritto, alla Cassa, ogni variazione che intervenga, inoltre vanno notificate:

a) La temporanea sospensione dell'attività dell'impresa
b) La ripresa dell'attività dell'impresa
c) La definitiva cessazione dell'impresa
d) Le variazioni intervenute nella ragione sociale e/o nell'indirizzo della sede sociale
e) Ogni variazione riguardante i lavoratori (indirizzo, livello contrattuale, codice fiscale ecc.)
f) In caso di ripresa attività, dopo sei mesi dalla sospensione, l'impresa è tenuta a ripresentare il modello di "Adesione di riattivazione posizione superiore a sei mesi"

Art. 7 – INTERESSI PER RITARDATO PAGAMENTO DELLE DENUNCE

Il pagamento delle denunce effettuato oltre il termine consentito comporta l'addebito degli interessi di mora calcolati in ragione d'anno al 50% della misura minima stabilita dall'INPS nei casi di omissione contributiva. Il tasso viene aggiornato periodicamente dalla CNCE.

Art. 8 – MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA GRATIFICA NATALIZIA

L'anno di gestione dell'accantonamento per gratifica natalizia decorre dall'1 Ottobre al 30 Settembre dell'anno successivo. L'erogazione degli importi accantonati per Gratifica Natalizia viene effettuata, in unica soluzione, entro il giorno 12 Dicembre di ogni anno, mediante bonifico bancario o bonifico postale domiciliato direttamente ad ogni lavoratore.
Per i lavoratori di imprese provenienti da altro territorio che applicano l'accantonamento anche per ferie e riduzione oraria, la seconda erogazione viene effettuata entro il mese di Giugno di ogni anno.
L'operaio, od i suoi aventi causa, ha diritto di chiedere, con apposita domanda corredata dalla necessaria documentazione, il pagamento anticipato dell'accantonamento per gratifica natalizia nei casi di :

- cessazione dell'attività lavorativa nel settore edile
- pensionamento
- inizio di attività imprenditoriale propria
- rientro in patria, per i lavoratori stranieri
- particolari condizioni economiche famigliari (previa autorizzazione della Presidenza).

Gli importi delle erogazioni che, per qualsiasi ragione, non venissero riscossi dagli operai interessati, dovranno essere trattenuti a disposizione degli operai stessi.
Trascorsi i termini di legge, gli importi non riscossi andranno a confluire nel patrimonio della Cassa, fermo restando che, anche in caso di richiesta tardiva, la Cassa provvederà al pagamento del credito del lavoratore.

Art. 9 – ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

La Cassa provvede, con gestione separata, a tutti i compiti previsti dal CCNL e dagli Accordi attuativi dell'Istituto dell'Anzianità Professionale Edile Ordinaria (A.P.E.), stipulati dalle rispettive Associazioni ed Organizzazioni Nazionali e Territoriali di Reggio Emilia.
All'operaio che in un biennio abbia maturato l'Anzianità Professionale Edile Ordinaria anche in più circoscrizioni territoriali, la Cassa corrisponderà, nell'anno successivo e per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal citato Regolamento.

L'operaio matura l'Anzianità Professionale Edile quando, in ciascun biennio, possa far valere almeno 2.100 ore, computando a tale effetto le ore denunciate alla Cassa, meglio specificate nel successivo articolo 18 punto nr. 6 sull'Anzianità Professionale Edile Ordinaria del presente regolamento.
L'anno di gestione dell'Anzianità Professionale Edile Ordinaria decorre dal 1 Ottobre al 30 Settembre dell'anno successivo, le liquidazioni avvengono i primi di Maggio di ogni anno.
Gli importi delle erogazioni che, per qualsiasi ragione, non venissero riscossi dagli operai interessati dovranno essere trattenuti a disposizione degli operai stessi.

Art. 10 – PRESTAZIONI EXTRA CONTRATTUALI

L'organizzazione della gestione della Cassa è finalizzata a garantire gli adempimenti e le prestazioni definite dai CCNL, dagli Accordi Nazionali e dagli Accordi Integrativi Territoriali, dallo Statuto e dal presente Regolamento.
Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di stabilire, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, tutte le assistenze che la Cassa potrà svolgere a favore dei propri iscritti, in conformità a quanto previsto dall'art.3 dello Statuto.
Gli importi delle erogazioni che, per qualsiasi ragione, non venissero riscossi dagli operai interessati dovranno essere trattenuti a disposizione degli operai stessi. Trascorsi i termini di legge, gli importi non riscossi andranno a confluire nel patrimonio della Cassa, fermo restando che, anche in caso di richiesta tardiva, la Cassa provvederà al pagamento del credito del lavoratore.

Art. 11 – DIPENDENTI DELLA CASSA EDILE

A tutti i dipendenti della Cassa viene corrisposto il trattamento salariale e normativo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'Accordo Integrativo Territoriale in vigore per gli impiegati dipendenti dalle Imprese Edili e affini del settore Industria.
Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di redigere ed approvare un apposito regolamento per il personale della Cassa sulla base delle normative contrattuali nazionali e territoriali.

Art. 12 – APPALTI

Le imprese, sulla base delle disposizioni dei CCNL e delle delibere del "Comitato della Bilateralità", sono tenute a comunicare alla Cassa competente, per il cantiere cui si riferiscono, le lavorazioni appaltate e/o subappaltate ed a trasmettere la dichiarazione di adesione alla Cassa e il rispetto dei CCNL e degli Accordi Integrativi Territoriali, nonché tutti i dati necessari al controllo della manodopera impiegata.
Le imprese che, nel rispetto della normativa citata, provvedono ai regolari versamenti mensili possono chiedere ed ottenere il DURC- ON LINE (Documento Unico della Regolarità contributiva on line).

Art. 13 – BANCA NAZIONALE DELLE IMPRESE IRREGOLARI E DURC (BNI)

La Cassa aderisce alla B.N.I. (Banca Nazionale delle Imprese irregolari) fornendo ed attingendo i dati utili al riconoscimento della regolarità o dell'irregolarità delle imprese ai fini del rilascio del DURC-ON LINE (Documento Unico di Regolarità Contributiva On Line).

La Cassa è tenuta a fornire, mensilmente, l'elenco delle imprese che non hanno effettuato i versamenti e/o non abbiano denunciato un numero di ore congruo con quelle lavorabili nel mese, e di aggiornare tale elenco con la stessa cadenza; la BNI ha il compito di gestire i dati e di rispondere alle richieste di verifica della regolarità delle imprese.
La Cassa, sulla base della delibera del Comitato della Bilateralità del 10/7/2015 stabilisce che l'irregolarità dell'impresa è determinata da:

- Mancata Iscrizione.
- Mancata comunicazione della Sospensione di Attività
- Mancata presentazione della denuncia e/o mancato versamento totale e/o parziale.
- Numero di ore dichiarate inferiore a quello contrattualmente previsto. In presenza di ore non retribuite si fa riferimento ai disposti contrattuali, conseguentemente vengono riconosciute come assenze contrattualmente ammissibili:

a) Permessi non retribuiti nella misura di 40 ore annuali.
b) Permessi non retribuiti in occasione delle ferie collettive, per i lavoratori che al momento della chiusura non ne abbiano diritto o ne abbiano maturato un quantitativo insufficiente.
c) Aspettativa non retribuita per un periodo continuativo non inferiore alle 4 settimane, chiesto dal lavoratore per motivi personali o per periodi diversi normati dai CCNL.
d) Intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG).
e) Periodi di lavoro prestati in altre Casse Edili.

La giustificazione delle ore non lavorate, diverse da quelle sancite dai disposti contrattuali, dovrà essere autorizzata dalla Presidenza, previa richiesta scritta dell'Azienda.
I documenti giustificativi delle ore sopra indicate dovranno essere allegati in formato elettronico alla denuncia MUT.
All'impresa regolare che ne faccia richiesta viene rilasciato il DURC-on line che attesta l'assolvimento degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti di INPS, INAIL e Cassa Edile.

In situazioni particolari, la Cassa potrà concedere la rateizzazione degli accantonamenti e dei contributi dovuti, alle seguenti condizioni:
L'impresa dovrà inviare la richiesta di rateizzazione del proprio debito, mediante lettera raccomandata o a mano o mediante PEC, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale di riferimento cui la stessa aderisca o conferisca mandato al proprio Consulente.
L'istruttoria verrà effettuata dalla Direzione.
La Cassa Edile valuterà nel caso d'iscrizione dell'impresa inferiore ai 12 mesi, tramite la Presidenza, la possibilità di concessione della rateizzazione.
La Cassa Edile potrà concedere fino ad un massimo di due rateizzazioni consequenziali; dopo tali rateizzazioni dovrà trascorrere un intervallo di almeno 3 mesi dalla conclusione dell'ultima.
La Cassa edile non concederà rateizzazioni in caso di morosità pregresse.
L'impresa dovrà dichiarare alla Cassa edile, con autocertificazione, eventuali altre rateizzazioni in essere presso altre Casse con specifica del valore economico, in sede di sottoscrizione del verbale di rateizzazione.
Con la sottoscrizione del verbale di rateizzazione l'impresa riconosce il debito contributivo e rinuncia all'opposizione in caso di azione esecutiva della Cassa.
Nel verbale di rateizzazione verrà indicato l'acconto versato e il dettaglio delle cambiali sottoscritte e le relative scadenze.
Il Comitato di Presidenza della Cassa Edile delibera la concessione della rateizzazione sentito il parere del Direttore e comunica con cadenza mensile l'elenco delle rateizzazioni concesse alle Orga-

nizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori, al Comitato di gestione e alle Parti Territoriali costituenti l'Ente.
La concessione della rateizzazione, e il pagamento della prima rata, darà diritto alla Regolarizzazione ai fini Durc.
Laddove la durata della rateizzazione vada oltre la scadenza prevista per il pagamento agli operai degli accantonamenti di gratifica natalizia, la Cassa Edile provvederà mensilmente al pagamento della GNF maturata ai lavoratori, contestualmente al pagamento mensile completo della Denuncia dei lavoratori occupati oggetto della rateizzazione, da parte dell'impresa.
Qualora la rateizzazione non venga rispettata correttamente decade il beneficio e l'azienda viene segnalata irregolare alla BNI.
Il mancato rispetto delle modalità di pagamento previste comporta l'obbligo immediato di attivare le procedure legali per il recupero dei crediti e per l'eventuale attivazione della responsabilità in solido.
Gli interessi di mora dovranno essere applicati con l'aliquota indicata dalla CNCE.
Per i debiti riguardanti imprese cessate o sospese, le stesse per non incorrere nel recupero coatto tramite azione giudiziaria, potranno dilazionare il proprio debito fino ad un massimo di 12 rate/mese; qualora l'impresa oggetto della rateizzazione intenda riprendere l'attività, dovrà versare l'intera somma rimanente in un'unica soluzione, o in alternativa potrà sottoscrivere una rateizzazione con cambiali.

Gli scaglioni in base all'importo da rateizzare

Debiti fino a 30.000 euro Durata *max 6 mesi*
Versamenti
I° rata *all'atto della sottoscrizione del verbale di rateizzazione acconto del 30% del debito + spese delle marche da bollo delle cambiali.*
dalla II° alla VI° = 5 rate uguali maggiorate degli interessi
il mancato rispetto delle modalità di pagamento comporta l'obbligo immediato di attivare le procedure legali per il recupero dei crediti e per l'eventuale attivazione della responsabilità in solido, l'impresa sarà considerata irregolare e verrà segnalata come tale alla BNI

Debito oltre i 30000 euro Durata *max 12 mesi*
Versamenti
I° rata *all'atto della sottoscrizione del verbale di rateizzazione acconto del 30% del debito + spese delle marche da bollo delle cambiali.*
dalla 2° alla 12° rata = 11 rate uguali maggiorate degli interessi.
il mancato rispetto delle modalità di pagamento comporta l'obbligo immediato di attivare le procedure legali per il recupero dei crediti e per l'eventuale attivazione della responsabilità in solido, l'impresa sarà considerata irregolare e verrà segnalata come tale alla BNI

- La sospensione di attività deve essere segnalata tempestivamente dall'impresa alla Cassa, con il modulo di denuncia relativo al mese d'inizio della sospensione.
- Qualora ciò non avvenga la Cassa Edile inviterà l'impresa a motivare, il mancato invio della denuncia: ove l'impresa non presenti tale dichiarazione sarà considerata irregolare con importo del debito non determinabile che sarà indicato nei portali informatici pari a 0 (zero).
- Trascorsi sei mesi durante i quali l'impresa risulta sospesa presso la Cassa Edile, la Cassa provvederà a fare una verifica per accertare i motivi che determinano la permanenza in sospensione. Qualora la Cassa riscontri che la permanenza della sospensione non sia motivata e l'impresa non indichi altre Casse Edili in cui risulta attiva sarà considerata irregolare con importo del debito non determinabile e indicato nei portali informatici pari a 0 (zero).

- Qualora l'impresa non abbia cantieri attivi e/o non abbia più dipendenti è tenuta a presentare alla Cassa una domanda di iscrizione con indicazione della causa della mancata effettuazione delle denunce con l'impegno a procedervi non appena iniziata una attività con dipendenti.
- In caso di consorzi o società consortili con personalità giuridica e senza dipendenti la Cassa potrà rilasciare il DURC-on line previa iscrizione in posizione inattiva del consorzio o della società consortile.

INVITO ALLA REGOLARIZZAZIONE/ISTRUTTORIA
Nel caso di interrogazione ai sensi del nuovo decreto sul Durc On Line con esito di irregolarità contributiva, l'impresa è invitata dalla Cassa Edile a regolarizzare entro 15 giorni.
Se l'impresa ha regolarizzato, viene emesso un documento di regolarità contributiva con validità di 120 giorni.
Se l'impresa non ha regolarizzato viene data la comunicazione di irregolarità sul portale, con indicazione dell'importo del debito contributivo, ove disponibile.
Per la verifica della regolarità contributiva il sistema delle Casse Edili, analogamente a INPS e INAIL, fa riferimento alla posizione dell'impresa stessa a livello nazionale e fino al secondo mese antecedente la data di verifica.

Art. 14 – VALIDITÀ DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento entra in vigore dal **01/10/2026**
Le imprese che, all'atto dell'entrata in vigore dello Statuto e del Regolamento continueranno ad inviare le denunce mensili dei lavoratori occupati ed i relativi versamenti contributivi, rinnoveranno automaticamente la loro iscrizione alla Cassa.
Le imprese di nuova iscrizione dovranno sottoscrivere la dichiarazione di impegno al rispetto delle norme contrattuali (CCNL e Accordi Integrativi Territoriali), dello Statuto e del Regolamento sulla base del testo allegato e successive modifiche (Articolo 2).
Qualsiasi modifica al Regolamento, come già stabilito per lo Statuto, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Cassa con maggioranza assoluta del 75% dei suoi componenti.

Art. 15 – TRATTAMENTO ALLE IMPRESE IN CASO DI MALATTIA – T.B.C. E INFORTUNIO EXTRA PROFESSIONALE

In caso di malattia, l'operaio non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di mesi nove consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta della stessa, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo, complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto, per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.
Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, lo stesso operaio ha diritto all'indennità sostitutiva di preavviso ed al trattamento economico di cui al vigente CCNL; ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
L'operaio che cade ammalato in periodo di preavviso, ha diritto oltre al trattamento economico, alla conservazione del posto di lavoro fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia da parte degli Istituti Assicurativi, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per malattia agli operai (INPS).

Durante l'assenza dal lavoro per malattia, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di lavoro, **è tenuta ad erogare mensilmente, all'operaio e apprendista non in prova, il 100% del trattamento economico giornaliero (maggiorato del 10% di gratifica natalizia che viene versata alla Cassa)** del mese in cui si verifica l'evento con i limiti temporali previsti dai contratti, pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione, costituita dagli elementi previsti dal CCNL ossia: paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore (I.T.S.) – , eventualmente E.D.R. e indennità per vacanza contrattuale, eventuali erogazioni individuali e/o collettive aziendali, fermo restando che, per le imprese che compilano le Denunce dei Lavoratori Occupati (DLO) con elementi di retribuzione superiore ai limiti tabellari indicati dal CCNL, a maggior favore degli operai, la Cassa provvederà ad effettuare il rimborso di malattia applicando la paga oraria versata, per il numero delle ore corrispondente alla divisione per cinque dell'orario contrattuale settimanale (40 ore), in vigore nell'ambito territoriale durante l'assenza per malattia (escluse le festività infrasettimanali).

La Cassa calcolerà il rimborso e lo porterà in deduzione sulla denuncia dei lavoratori occupati nel mese successivo alla data dell'evento, moltiplicando la retribuzione per le ore di malattia e TBC secondo i seguenti coefficienti:

Durata dell'evento per fasce	Coefficiente orario	Note
a)dal 1° Al 3° Giorno	1,00	
b)dal 4° Al 20° Giorno	0,33	
c)dal 21° Al 180° Giorno	0,11	
d)dal 181° Al 270° Giorno	0,50	per operai con anzianità <= a 42 mesi
e)dal 181° Al 365° Giorno	0,50	per operai con anzianità > di 42 mesi

per quanto riguarda il punto d) e il punto e) limitatamente alle giornate non indennizzate dall'INPS.

In caso di malattia con ricovero ospedaliero di operai senza carico di famiglia i coefficienti di cui ai precedenti punti b) e c) verranno sostituiti dai seguenti:

- dal 4° giorno al 20° giorno coefficiente 0,53 orario
- dal 21° giorno al 180° giorno coefficiente 0,18 orario

Nel caso di malattia insorta in periodi di sospensione del lavoro con intervento della Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), e/o della Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS), a zero ore i lavoratori continueranno ad usufruire delle integrazioni salariali ordinarie: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per CIGO si avranno due casi:

1) se la totalità del personale in forza ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIGO dalla data di inizio della stessa;
2) qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga oraria di cui alle lettere b) e c) della tabella allegato A) dei vigenti CCNL, le quote orarie di cui al quinto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria gli stessi coefficienti del settimo comma.

In caso di contratto a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al quinto comma per il numero di ore giornaliere risultanti dal-

la divisione per cinque dell'orario settimanale convenuto.
Quanto sopra specificato è applicabile per ogni evento di malattia. **In caso di ricaduta, tenuto conto dell'unicità dell'evento, il rimborso da portare in detrazione verrà calcolato considerando i vari periodi di assenza. Qualora, tra un evento di malattia e l'altro non si verifichi la ripresa dell'attività lavorativa, gli stessi verranno considerati, ai fini della deduzione, come ricaduta del primo evento**. La malattia non verrà portata in deduzione sulla denuncia dei lavoratori occupati in mancanza di riconoscimento dell'evento o di suoi periodi da parte dell'INPS.
La Cassa è esonerata dal riconoscere rimborsi, anche parziali, da portare in deduzione per periodi di malattia pregressi e per i quali l'impresa ne abbia omesso la segnalazione sulla Denuncia mensile dei Lavoratori Occupati.
Non verrà riconosciuto nessun rimborso in caso di superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, anche se l'impresa non ha proceduto alla risoluzione del rapporto stesso.
Il rimborso viene riconosciuto fino al termine della conservazione del posto di lavoro (CCNL) nell'intera misura a condizione che, nel trimestre precedente il mese in cui insorge la malattia, risultino denunciate e versate alla Cassa almeno 450 ore.
Nel caso in cui risultino denunciate e versate meno di 450 ore, il rimborso è ridotto alla percentuale che si ricava rapportando il numero di ore denunciate a 520, secondo la seguente formula:
ore denunciate alla Cassa diviso 520= percentuale da applicare al rimborso.
Agli effetti di cui sopra si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati i relativi contributi alla Cassa (festività, ferie, permessi retribuiti, riduzione oraria, ecc.), nonché le ore di malattia ed infortunio per le quali è stato corrisposto un trattamento economico integrativo e/o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sospensione dal lavoro con intervento della CIG.
Per i lavoratori in forza da meno di un trimestre di calendario, verrà riconosciuto il diritto al 100% del rimborso da portare in deduzione, a condizione che l'impresa documenti la data di assunzione con l'invio dell'UNILAV.
Nel caso in cui la cassa edile riscontrasse il mancato anticipo della malattia al lavoratore sul cedolino paghe (fermi i limiti indicati nell'articolo 4), non procederà alla deduzione di malattia.
L'impresa è tenuta altresì a comunicare le eventuali giornate non indennizzate dall'INPS (esclusa la carenza), trasmettendo entro 30 giorni dalla relativa comunicazione, la documentazione alla Cassa, affinché essa posa provvedere al conteggio ed al recupero degli importi indebitamente portati in deduzione.

Art. 16 - TRATTAMENTO ALLE IMPRESE IN CASO DI INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario). In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro (comprovando la ripresa del lavoro con la copia del Libro Unico del Lavoro – LUL.
Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o l'infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di fine rapporto previsto dal CCNL vigente.

L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico di fine rapporto spettante a norma del CCNL vigente.
Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dagli Istituti assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per infortunio o malattia professionale agli operai (INAIL).
Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di lavoro, di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova, il 100% del trattamento economico giornaliero (maggiorato del 10% di gratifica natalizia che viene versato alla Cassa), del mese in cui si verifica l'evento, pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita da gli elementi previsti dal CCNL ossia: paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore (I.T.S.) – ed eventuale E.D.R. e Indennità per vacanza contrattuale, eventuali erogazioni individuali e/o collettive aziendali, fermo restando che, per le imprese che compilano le Denunce dei Lavoratori Occupati (DLO) con elementi di retribuzione superiori ai limiti tabellari indicati dal CCNL, a maggiore favore degli operai, la Cassa Edile provvederà ad effettuare il rimborso di infortunio e/o malattia professionale applicando la paga oraria versata, per il numero di ore corrispondenti alla divisione per cinque dell'orario contrattuale settimanale (40 ore), in vigore nella circoscrizione territoriale durante l'assenza per infortunio o malattia professionale. **La Cassa calcolerà il rimborso e lo porterà in deduzione sulla denuncia dei lavoratori occupati nel mese successivo alla data dell'evento, moltiplicando la retribuzione per le ore di infortunio e/o malattia professionale secondo i seguenti coefficienti:**

Durata dell'evento per fasce			Coefficiente orario
Dal	1° giorno successivo all'evento	al 90°giorno	0,230
Dal	91°	giorno in poi	0,045

Le ore da prendere a base per il calcolo sono esclusivamente quelle normali, contrattualmente lavorabili dal Lunedì al Venerdì con l'esclusione delle sole festività infrasettimanali. I rimborsi di cui sopra non potranno essere portati in deduzione, in tutto o in parte, in mancanza di riconoscimento dell'infortunio o di suoi periodi da parte dell'INAIL.
Il rimborso verrà portato in deduzione sulla denuncia dei lavoratori occupati nel mese successivo all'evento, per l'intera misura, a condizione che, nel trimestre precedente il mese in cui ha inizio l'infortunio o la malattia professionale, risultino denunciate alla Cassa almeno 450 ore.
Nel caso in cui le ore denunciate risultino meno di 450, l'importo ammesso in deduzione è ridotto alla percentuale che si ricava rapportando il numero delle ore denunciate a 520 secondo la seguente formula: Ore denunciate alla Cassa diviso 520= percentuale da applicare al rimborso.
Agli effetti di cui sopra si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultino versati i relativi contributi alla Cassa, le ore comunque retribuite ed assoggettate a contributi di Cassa (festività, ferie, permessi retribuiti, riduzione oraria, ecc.), nonché le ore di infortunio e malattia professionale per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo e/o sostitutivo da parte dell'impresa, e le ore di sospensione dal lavoro con intervento della Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.).
Per i lavoratori in forza da meno di un trimestre di calendario, verrà riconosciuto il diritto al 100% del rimborso da portare in deduzione, a condizione che l'impresa documenti la data di assunzione con l'invio dell'UNILAV.

Nel caso in cui la cassa edile riscontrasse il mancato anticipo dell'infortunio e/o malattia professionale al lavoratore sul cedolino paghe (fermi i limiti indicati nell'articolo 4), non procederà alla deduzione d'infortunio e/o malattia professionale.
L'impresa è tenuta altresì a comunicare le eventuali giornate non indennizzate dall'INAIL (esclusa la carenza), trasmettendo entro 30 giorni dalla relativa comunicazione, la documentazione stessa alla Cassa, affinché essa possa procedere al recupero degli importi eventualmente indebitamente portati in deduzione.
Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lettere b) e c) della tabella Allegato A) dei vigenti contratti, le quote orarie di cui al quinto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti indicati nel sesto comma.

Art. 17 – SGRAVIO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE (prestazione extra contrattuale)

Al fine di determinare un regime differenziato di contribuzione, teso a sgravare la posizione delle imprese che adempiono integralmente agli obblighi contrattuali e legislativi, anche in materia di sicurezza sul lavoro, la Cassa riconoscerà uno sgravio.
A tutte le imprese che avranno denunciato un numero di ore non inferiore a 40 settimanali (per il calcolo verranno conteggiate tutte le ore dichiarate e giustificate escluse le sanzionate, con una tolleranza del 2% rispetto al monte ore medio annuale), per dipendente, la Cassa, entro il mese di dicembre successivo all'anno edile scaduto il 30/09, riconoscerà lo sgravio.
L'importo per ogni singola impresa avente diritto, sarà riproporzionato al netto del costo annuale sostenuto dalla Cassa a titolo di "Rimborso spese per infortunio".
I requisiti necessari e l'entità dello sgravio saranno fissati dal Consiglio di Amministrazione fermi i seguenti punti:

- applicazione dei contratti ANCE, ANIEM, ARTIGIANI, COOP;
- regolarità DURC consecutiva per tutti i 12 mesi dell'anno edile nei confronti della Cassa Edile, e nel caso di accordi rateali completamente pagati entro la data ultima al pagamento della Gratifica Natalizia Annuale;
- numero minimo di sei Denunce dei Lavoratori Occupati presentate consecutivamente nel corso dell'anno edile per le imprese di nuova iscrizione a condizione che siano attive nel mese di settembre;
- importo minimo erogabile 10,00 euro.

Art. 18 - REGOLAMENTO DELL'ANZIANITÀ PROFESSIONALE ORDINARIA DEI LAVORATORI (A.P.E.)

1) All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, la Cassa corrisponde, nell'anno successivo, per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.
2) L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio può far valere almeno 2.100 ore computando, a tale effetto, le ore di lavoro ordinario prestate, le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL, il periodo di astensione obbligatoria prima e dopo il parto, l'allattamento, i congedi parentali e quanto meglio specificato al successivo punto 6. Ciascun biennio scade il 30 Settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione. L'erogazione è

effettuata dalla Cassa nei primi giorni di Maggio.

3) La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi delle tabelle pubblicate annualmente dalla CNCE degli accordi nazionali sottoscritti dalle parti, per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, in ciascuna categoria, denunciate alla Cassa per il secondo anno del biennio di cui al secondo punto.
   Nel caso di operai per i quali, per un biennio, computato dal 1° Ottobre al 30 Settembre, non risultino registrate ore e che in un successivo biennio maturino il requisito di cui sopra, la prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione.
   La Cassa presso la quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse Edili, ne dà comunicazione a queste ultime tramite la banca dati nazionale, affinché provvedano a liquidare per tramite della stessa Cassa Edile l'importo della prestazione di loro competenza.
   In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento dell'età pensionabile o a seguito di invalidità permanente debitamente accertata dall'INPS o di infortunio o malattia professionale, i cui esiti non permettano la permanenza nel settore stesso, all'operaio che ne abbia maturato il requisito, la prestazione è erogata dalla Cassa anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.
4) In caso di morte o di invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al secondo punto e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la Cassa gli accantonamenti di gratifica, viene erogata , su richiesta dell'operaio o degli aventi causa, una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.
5) Al fine di far conseguire agli operai dipendenti i benefici di cui al presente regolamento, le imprese sono tenute a:
   a) dichiarare alla Cassa le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio;
   b) dichiarare alla Cassa le ore di lavoro eventualmente previste dal successivo punto 6;
   c) versare alla Cassa un contributo da calcolarsi su un imponibile specifico costituito solo dalle ore lavorate e/o equiparate e sulle festività;

   La misura del contributo è stabilita, con accordo tra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali nazionali. Il contributo affluisce ad un Fondo denominato "FNAPE" gestito dalla CNCE.
6) Ai fini dell'accertamento del requisito previsto dal punto 2, la Cassa registra, a favore di ciascun operaio, oltre alle ore di lavoro ordinario, dichiarate per le quali è stato versato il contributo di cui al precedente punto, le ore di assenza dal lavoro relative a:
   - malattia indennizzate dall'INPS
   - infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL.
   - astensione obbligatoria prima e dopo il parto
   - l'allattamento
   - i congedi parentali

   La Cassa registra altresì:
   a) 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio corredata della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;
   b) 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva, su richiesta dell'operaio corredata

della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

7) Per gli operai discontinui di cui alle lettere b) e c) dell'Art.6 dei CCNL di riferimento, l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% ed all'80% di quello dell'operaio comune.
   Per gli apprendisti si fa riferimento ai coefficienti del primo livello della tabella Nazionale.

Art. 19 - FONDI PREVIDENZE INTEGRATIVE DEI LAVORATORI

Contributo Contrattuale

A decorrere da gennaio 2015 i CCNL Edili-Industria-Coop e Edili-Artigianato e Edili Piccole e Medie Industrie, hanno introdotto un contributo obbligatorio a Prevedi – Previdenza Cooperativa - Fodapi, a carico del solo datore di lavoro, a favore di tutti i lavoratori soggetti a tali Contratti nazionali: tale contributo è denominato "contributo contrattuale".
Il contributo contrattuale rappresenta la fonte contributiva primaria ai Fondi Previdenziali per i lavoratori soggetti ai CCNL sopra richiamati, in quanto prevista fin dal momento dell'assunzione e per tutta la durata del rapporto di lavoro con l'azienda che applica i suddetti Contratti.
Per i lavoratori dipendenti non già associati ai Fondi Previdenziali alla data di introduzione del contributo contrattuale e soggetti ai CCNL Edili, il contributo contrattuale ne determina l'iscrizione al Fondo Pensione (adesione contrattuale) senza ulteriori obblighi contributivi, salvo che l'aderente decida di versare al Fondo contribuzioni aggiuntive al contributo contrattuale.
Ogni lavoratore edile soggetto ai CCNL sopra richiamati, infatti, può liberamente decidere di attivare contribuzioni aggiuntive al contributo contrattuale, e, successivamente a tale attivazione, di sospenderle.

Aggiornamento Contributo Contrattuale PREVEDI Accordo 04/07/2025

Con l'accordo del 04/07/2025 integrato con addendum 15/07/2025 vengono definite le nuove modalità di contribuzione contrattuale al FONDO PREVEDI valida dalle assunzioni effettuate dal 01/10/2025.
Il contributo contrattuale è dovuto solo per i rapporti di lavoro che superano i tre mesi (non si considerano le frazioni inferiori a 15 giorni) e va versato a partire dal quarto mese, includendo anche i tre mesi precedenti. Per contratti inferiori o pari a tre mesi, non si versa il contributo PREVEDI, nello specifico: per gli impiegati l'azienda paga direttamente al lavoratore un importo lordo una tantum, in base alla prevista tabella (importi fissi mensili per livello), per gli operai l'azienda paga un importo calcolato sulle ore ordinarie effettivamente lavorate secondo la prevista tabella (coefficienti orari per livello). Questo importo deve essere versato alla cassa edile che lo eroga al lavoratore unitamente alla GNF. Se il lavoratore ha già versamenti volontari aggiuntivi attivi a PREVEDI (es. TFR e/o contributo aggiuntivo 1%) il contributo contrattuale è dovuto sin dal primo mese di assunzione.

Prevedi

Prevedi è il Fondo Pensione Complementare per i lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini ed è istituito tramite un Accordo tra le Organizzazioni Nazionali Sindacali (Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL) e le Associazioni Nazionali Datoriali (ANCE, ANAEPA-Confartigianato, ANSE, ASSOEDILI-CNA, FIAE-CASA, CLAAI) del settore edile industriale ed artigiano.
Prevedi ha quale unica finalità quella di erogare ai propri lavoratori associati una pensione ad

integrazione di quella che sarà loro corrisposta dagli enti previdenziali pubblici.
I destinatari di Prevedi sono gli operai, impiegati e quadri ai quali si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro "edili-industria" e "edili-artigianato".
L'adesione al Fondo Prevedi è volontaria e avviene tramite sottoscrizione del modulo di integrazione contributiva per i lavoratori dipendenti disponibile nel sito web www.prevedi.it.
La domanda di adesione deve essere compilata dal lavoratore in ogni sua parte in modo chiaro e leggibile e trasmessa **alla Cassa Edile** nel più breve tempo possibile.
Alla domanda di adesione il lavoratore deve allegare la fotocopia di un documento d'identità.
Non appena in possesso della suddetta documentazione, la Cassa Edile provvederà a:

- comunicare tale adesione all'impresa, mediante mezzo idoneo, trasmettendo in allegato una copia del modulo sottoscritto dal lavoratore;
- trasmettere il modulo di adesione al Prevedi;
- trattenerne una copia.

Per i lavoratori in trasferta che restano iscritti alla Cassa Edile di provenienza, non si deve attivare nessuna procedura, qualora invece, ai sensi della normativa vigente, la trasferta del lavoratore determini l'iscrizione alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori con i relativi obblighi contributivi nei confronti di quest'ultima, l'impresa dovrà denunciare e versare i contributi a Prevedi presso la nuova Cassa.
Per i rapporti di lavoro aperti dal 1 gennaio 2007 al 30 giugno 2026, è possibile aderire a Prevedi tramite il tacito conferimento del TFR ai sensi dell'art. 8 del D.leg. 252/05.
Tale adesione si realizza quando il lavoratore edile non compila il modello TFR2 entro sei mesi dall'assunzione; ciò comporta il versamento a Prevedi di tutto il TFR che matura dal settimo mese successivo all'assunzione.
Il TFR tacitamente versato al Fondo, viene investito in un comparto finanziario che garantisce la restituzione del capitale versato, nell'ipotesi di pensionamento, decesso, inabilità, disoccupazione superiore a 48 mesi.
Per i rapporti di lavoro che iniziano a decorrere dal **1 luglio 2026** la Legge di Bilancio ha introdotto una nuova regolamentazione in materia di destinazione del **Trattamento di Fine Rapporto.**
Al momento dell'assunzione, Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore il **modello TFR3**, strumento attraverso il quale i lavoratori dipendenti del settore privato assunti a decorrere dal **01/07/2026** possono indicare la destinazione del TFR maturando.
IL modello consente al lavoratore di dichiarare:

- se si tratta della sua **prima assunzione**;
- oppure se si tratta di una **successiva assunzione**;
- In caso di successiva assunzione, se dispone di una **posizione previdenziale complementare** alimentata da TFR.

Qualora il modello TFR3 non venga restituito **compilato e sottoscritto entro 60 giorni**, il lavoratore viene iscritto al **fondo Prevedi mediante adesione automatica**, con versamento del **100% del TFR maturando**, nonchè del contributo a carico dell'azienda e del contributo a carico del lavoratore, ove previsti.

Soggetti coinvolti dall'adesione automatica

Sono soggetti all'adesione automatica:

- I lavoratori di **prima assunzione**, ossia coloro che instaurano il primo rapporto di lavoro dipendente della propria vita, successivamente al **30/06/2026**;
- i lavoratori che instaurano un **nuovo rapporto di lavoro dipendente**, non essendo questa la loro prima assunzione, successivamente al **30/06/2026**, e che abbiano già conferito, in tutto o in parte, il TFR ad una forma di previdenza complementare, senza aver riscattato

integralmente la relativa posizione.

Soggetti non coinvolti dall'adesione automatica

Non sono soggetti all'adesione automatica:

- i lavoratori già occupati alla data del **30/06/2026** che possono aderire a Prevedi senza il conferimento del TFR, versando al Fondo il solo contributo a proprio carico e beneficiando del contributo a carico del datore di lavoro. Questa modalità di adesione senza il conferimento del TFR, consente l'iscrizione a PREVEDI anche ai lavoratori (operai e impiegati) che abbiano scelto di mantenere il proprio TFR in azienda o di conferirlo ad altre forme pensionistiche complementari diverse da PREVEDI. Il conferimento del TFR al Fondo Pensione per i lavoratori che aderiranno a Prevedi con questa modalità, potrà essere effettuato in qualsiasi momento, successivo all'adesione, utilizzando l'apposito modulo predisposto da PREVEDI;
- i lavoratori non occupati alla data del **30/06/2026** che instaurano un nuovo rapporto di lavoro dipendente, non essendo questa la loro prima assunzione, successivamente al **30/06/2026**, e che siano già iscritti ad una forma di previdenza complementare **senza destinazione, parziale o totale, del TFR maturando** (cosiddetti iscritti "contrattuali" e iscritti "espliciti" che non versano il TFR al fondo pensione);
- i lavoratori non occupati alla data del **30/06/2026**, che instaurano un nuovo rapporto di lavoro dipendente, non essendo questa la loro prima assunzione, successivamente al **30/06/2026** e che abbiano precedentemente riscattato la posizione presso una forma di previdenza complementare.

Opzioni per i lavoratori di prima assunzione

I lavoratori di prima assunzione possono scegliere tra le seguenti opzioni:

A - Destinare il TFR al fondo di adesione automatica

La scelta comporta il versamento al fondo del TFR, nella misura prevista (18% o 100%), nonché del contributo a carico lavoratore e del contributo a carico dell'azienda.

B - Destinare il TFR (18% o 100%) rinunciando al contributo a carico del lavoratore e a quello a carico dell'azienda

Questa opzione è consentita esclusivamente nel caso in cui la retribuzione annua lorda (RAL) sia inferiore all'assegno sociale di cui alla Legge n. 335/1995.

C - Destinare il TFR ad un fondo pensione di propria scelta.

D - Mantenere il TFR in azienda oppure destinarlo al Fondo di Tesoreria INPS, per le aziende soggette al relativo obbligo.

Opzioni per i lavoratori di successiva assunzione

I lavoratori di successiva assunzione possono scegliere tra le seguenti opzioni:

A - Destinare il TFR al fondo di adesione automatica

La scelta comporta il versamento al fondo del TFR, nella misura prevista (18% o 100%), nonché del contributo a carico lavoratore e del contributo a carico dell'azienda.

B - Destinare il TFR (18% o 100%) rinunciando al contributo a carico del lavoratore e a quello a carico dell'azienda

Questa opzione è consentita esclusivamente nel caso in cui la retribuzione annua lorda (RAL) sia inferiore all'assegno sociale di cui alla Legge n. 335/1995.

C - Destinare il TFR ad un fondo pensione di propria scelta.

I lavoratori di successiva assunzione **non possono scegliere di mantenere il TFR in azienda o di destinarlo al Fondo di Tesoreria INPS**.

Prevedi è un Fondo Pensione a contribuzione definita, in quanto la misura minima dei contributi da versare al Fondo è prefissata dai Contratti Collettivi di Lavoro edili-industria e artigiano.

Le misure della **contribuzione** a Prevedi sono le seguenti:

- **contributo minimo a carico del datore di lavoro**:
  1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR;
- **contributo minimo a carico del lavoratore**:
  1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR;
- **contributo tratto dal TFR**:
  - 18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno;
  - 100% dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno;

E' prevista inoltre, per il singolo lavoratore iscritto al Fondo, la facoltà di destinare contributi propri aggiuntivi rispetto a quelli sopra previsti.
Il datore di lavoro provvede mensilmente a dichiarare alla propria Cassa Edile di riferimento (tramite la denuncia lavoratori occupati) le contribuzioni dovute a Prevedi e, contestualmente, a versare tali contribuzioni sul conto corrente della Cassa Edile. La Cassa Edile elabora i dati ricevuti e li trasmette al Fondo Pensione unitamente all'importo delle contribuzioni.
In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattuali dovuti, la Cassa Edile sarà chiamata ad applicare le sanzioni stabilite dallo Statuto del Fondo PREVEDI.
Per ogni lavoratore iscritto al Fondo viene creata una posizione previdenziale individuale intestata allo stesso, in ogni momento consultabile via internet dal sito **www.prevedi.it**
La posizione previdenziale individuale è composta dai contributi versati a favore dell'iscritto e dai rendimenti maturati su tali contributi versati a favore dell'iscritto e dai rendimenti maturati su tali contributi grazie alla gestione finanziaria del patrimonio del Fondo.
Il Fondo PREVEDI opera secondo il criterio di capitalizzazione individuale, il quale prevede che la posizione previdenziale, costituita dai contributi versati nel corso della vita lavorativa e dai rendimenti prodotti dal Fondo Pensione, venga utilizzato per il pagamento di prestazioni destinate esclusivamente all'iscritto (o, in caso di decesso, ai suoi eredi beneficiari).
L'iscritto può richiedere la **liquidazione** della propria posizione previdenziale:

- **al momento del pensionamento**: interamente sotto forma di prestazione periodica (rendita) che si aggiunge alla pensione erogata dall'ente previdenziale obbligatorio oppure in parte sotto forma di capitale una tantum (al massimo il 50%) e in parte sotto forma di rendita;
- **oppure quando non sia più soggetto al CCNL edili-industria o al CCNL edili-artigianato**: interamente sotto forma di capitale una tantum esercitando il riscatto della posizione individuale.

In caso di decesso dell'iscritto la posizione previdenziale viene liquidata agli eredi del lavoratore o, in mancanza di questi ultimi, ad altri designati dall'iscritto prima del decesso.
I requisiti per poter richiedere la liquidazione della posizione individuale sono descritti nello Statuto del Fondo, agli articoli 10 e 11 (per le prestazioni relative al pensionamento) e 12 (per i riscatti e i trasferimenti).
Verificato il possesso dei requisiti necessari, l'iscritto dovrà compilare e firmare l'apposito modulo di richiesta liquidazione della posizione individuale disponibile nella sezione modulistica del sito web **www.prevedi.it** avendo cura di far compilare, timbrare e firmare dall'ultimo datore di lavoro che gli ha applicato il CCNL edili-industria o il CCNL edili-artigianato la parte del modulo di rispettiva competenza.
Il modulo potrà essere consegnato in formato originale alla Cassa Edile, che provvederà ad inviarlo al Fondo Pensione, oppure il lavoratore potrà inviarlo autonomamente.
L'iscritto può richiedere **il trasferimento** della propria posizione previdenziale ad altra forma pensionistica complementare:

- **quando non sia più soggetto al CCNL edili-industria o al CCNL edili-artigianato;**
- **oppure in costanza di rapporto di lavoro con l'azienda edile, dopo che siano trascorsi almeno**

due anni dall'iscrizione al Fondo Pensione.

Anche il trasferimento, come la liquidazione della posizione, va richiesto tramite compilazione dell'apposito modulo disponibile nel sito web del Fondo Pensione.

Il modulo potrà essere consegnato in formato originale alla Cassa Edile, che provvederà ad inviarlo al Fondo Pensione, oppure il lavoratore potrà inviarlo autonomamente.

L'iscritto può conseguire un'**anticipazione** sulla propria posizione individuale nei seguenti casi:

- in qualsiasi momento, per un importo **non superiore al 75%** della posizione individuale, **per spese sanitarie** conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- **decorsi 8 anni di iscrizione al Fondo**, per un importo **non superiore al 75%** della posizione individuale, **per l'acquisto della prima casa** di abitazione per sé o per i figli o la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo o di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere s) b) c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380;
- **decorsi 8 anni di iscrizione al Fondo**, per un importo **non superiore al 30%** della posizione individuale, per la soddisfazione di ulteriori esigenze a discrezione dell'iscritto.

Fondapi

Fondapi è il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese. E'stato istituito in forza dell'accordo del 20/01/1998 e successivi, tra le seguenti parti istitutive:

- UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM per il settore metalmeccanico;
- UNIONCHIMICA e FILCEA-FLERICA-UILCEM per il settore chimico e accorpati, plastica e gomma;
- UNIONTESSILE e FILTA-FILTEA-UILTA per il settore tessile-abbigliamento, calzature, pelli, cuoio e succedanei, occhiali, giocattoli, penne e spazzole;
- UNIONALIMENTARI e FLAI-FAT-UILA per il settore ALIMENTARE;
- UNIONSERVIZI e FILCAMS FISASCAT E UILTRASPORTI per il settore servizi di pulizia e servizi integrati multiservizi;
- UNIGEC e SLC-FISTeL-UILSIC per il settore carta, cartone, cartotecnici, grafico-editoriale e affini;
- UNIMATICA e SLC, FISTEL, UILCOM
- **ANIEM, FeNEAL, FILCA e FILLEA** per il settore **edili, manufatti in cemento e laterizi, lapideo estrattivo, cemento, calce e gesso**

Per i lavoratori del settore edile, tramite contratto nazionale, le parti hanno stabilito che la riscossione deve essere gestita dalla Cassa Edile.

L'adesione al Fondapi è volontaria e avviene tramite sottoscrizione dell'apposito modulo di adesione disponibile sul sito **www.fondapi.it** La domanda di adesione deve essere compilata dal lavoratore in ogni sua parte e in modo chiaro e leggibile e deve essere trasmessa in originale, dall'azienda o dalla Cassa Edile nel più breve tempo possibile.

Dalla data di sottoscrizione del modulo di adesione ha decorrenza l'accantonamento del TFR al Fondapi e il versamento dei contributi (quota azienda e quota lavoratore).

Nel caso la Cassa Edile riceva l'iscrizione di un lavoratore che comunica di essere già iscritto al Fondapi non sarà necessario compilare un nuovo modulo di adesione ma, si dovrà solamente inviarne comunicazione, completa dei dati del lavoratore iscritto, dei dati dell'azienda precedente e dei dati dell'azienda successiva.

Per i rapporti di lavoro aperti dal 1 gennaio 2007 al 30/06/2026, è possibile aderire al Fondapi tramite il tacito conferimento del TFR. Tale adesione si realizza quando il lavoratore non compila il

modello TFR2 entro sei mesi dall'assunzione. Ciò comporta l'adesione al Fondo come lavoratore silente e il versamento a Fondapi di tutto il TFR che matura dal settimo mese successivo all'assunzione.
Per i rapporti di lavoro che iniziano a decorrere dal **1 luglio 2026** la Legge di Bilancio ha introdotto una nuova regolamentazione in materia di destinazione del **Trattamento di Fine Rapporto.**
Al momento dell'assunzione, Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore il **modello TFR3**, strumento attraverso il quale i lavoratori dipendenti del settore privato assunti a decorrere dal **01/07/2026** possono indicare la destinazione del TFR maturando.
IL modello consente al lavoratore di dichiarare:

- se si tratta della sua **prima assunzione**;
- oppure se si tratta di una **successiva assunzione**;
- In caso di successiva assunzione, se dispone di una **posizione previdenziale complementare** alimentata da TFR.

Qualora il modello TFR3 non venga restituito **compilato e sottoscritto entro 60 giorni**, il lavoratore viene iscritto al **fondo Fondapi mediante adesione automatica**, con versamento del **100% del TFR maturando**, nonchè del contributo a carico dell'azienda e del contributo a carico del lavoratore, ove previsti.

Soggetti coinvolti dall'adesione automatica

Sono soggetti all'adesione automatica:

- i lavoratori di **prima assunzione**, ossia coloro che instaurano il primo rapporto di lavoro dipendente della propria vita, successivamente al **30/06/2026**;
- i lavoratori che instaurano un **nuovo rapporto di lavoro dipendente**, non essendo questa la loro prima assunzione, successivamente al **30/06/2026**, e che abbiano già conferito, in tutto o in parte, il TFR ad una forma di previdenza complementare, senza aver riscattato integralmente la relativa posizione.

Soggetti non coinvolti dall'adesione automatica

Non sono soggetti all'adesione automatica:

- i lavoratori già occupati alla data del **30/06/2026**;
- i lavoratori non occupati alla data del **30/06/2026** che instaurano un nuovo rapporto di lavoro dipendente, non essendo questa la loro prima assunzione, successivamente al **30/06/2026**, e che siano già iscritti ad una forma di previdenza complementare **senza destinazione, parziale o totale, del TFR maturando** (cosiddetti iscritti "contrattuali" e iscritti "espliciti" che non versano il TFR al fondo pensione);
- i lavoratori non occupati alla data del **30/06/2026**, che instaurano un nuovo rapporto di lavoro dipendente, non essendo questa la loro prima assunzione, successivamente al **30/06/2026** e che abbiano precedentemente riscattato la posizione presso una forma di previdenza complementare.

Opzioni per i lavoratori di prima assunzione

I lavoratori di prima assunzione possono scegliere tra le seguenti opzioni:

A - Destinare il TFR al fondo di adesione automatica

La scelta comporta il versamento al fondo del TFR, nella misura prevista (18% o 100%), nonché del contributo a carico lavoratore e del contributo a carico dell'azienda.

B - Destinare il TFR (18% o 100%) rinunciando al contributo a carico del lavoratore e a quello a carico dell'azienda

Questa opzione è consentita esclusivamente nel caso in cui la retribuzione annua lorda (RAL) sia inferiore all'assegno sociale di cui alla Legge n. 335/1995.

C - Destinare il TFR ad un fondo pensione di propria scelta.

D - Mantenere il TFR in azienda oppure destinarlo al Fondo di Tesoreria INPS, per le aziende soggette al relativo obbligo.

Opzioni per i lavoratori di successiva assunzione

I lavoratori di successiva assunzione possono scegliere tra le seguenti opzioni:

A - Destinare il TFR al fondo di adesione automatica

La scelta comporta il versamento al fondo del TFR, nella misura prevista (18% o 100%), nonché del contributo a carico lavoratore e del contributo a carico dell'azienda.

B - Destinare il TFR (18% o 100%) rinunciando al contributo a carico del lavoratore e a quello a carico dell'azienda

Questa opzione è consentita esclusivamente nel caso in cui la retribuzione annua lorda (RAL) sia inferiore all'assegno sociale di cui alla Legge n. 335/1995.

C - Destinare il TFR ad un fondo pensione di propria scelta.

I lavoratori di successiva assunzione **non possono scegliere di mantenere il TFR in azienda o di destinarlo al Fondo di Tesoreria INPS**.

Le misure della contribuzione al Fondapi sono le seguenti:

- **contributo minimo a carico del datore di lavoro**:
  1,10% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR
- **contributo minimo a carico del lavoratore**:
  1,10% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR
- **contributo tratto dal TFR**:
  - 100% dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno, per i lavoratori iscritti a un ente previdenziale obbligatorio dopo il 28/04/1993
  - 18% oppure 100% dell'accantonamento del TFR maturato nell'anno, per i lavoratori iscritti a un ente previdenziale obbligatorio entro il 28/04/1993

E' prevista inoltre, per ogni singolo lavoratore iscritto al Fondo, la facoltà di destinare contributi propri aggiuntivi rispetto a quelli sopra previsti.

Il datore di lavoro provvede mensilmente a dichiarare alla propria Cassa Edile (tramite denuncia lavoratori occupati) le contribuzioni dovute al Fondapi e, contestualmente, a versare tali contribuzioni sul conto corrente della Cassa Edile.

La Cassa Edile elabora i dati ricevuti e li trasmette al Fondapi tramite l'invio in telematico della distinta contributiva.

Successivamente e, nei tempi stabiliti, invia anche il bonifico bancario.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattuali dovuti, la Cassa Edile sarà chiamata ad applicare le sanzioni stabilite dallo Statuto del Fondapi.

Previdenza Cooperativa

La Previdenza Cooperativa è il Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti delle imprese che aderiscono al CCNL Coop Edilizia. E' stato istituito per i lavoratori del settore edile, tramite contratto nazionale, le parti hanno stabilito che la riscossione deve essere gestita direttamente dalle imprese cooperative sia per il contributo contrattuale che per la contribuzione esplicita.

Art. 20 – FONDO INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE

Come previsto dal Verbale di Accordo Nazionale Parti Sociali del 10/09/2020 è stata istituita la prestazione di cui al "**Regolamento Fondo Incentivo all'Occupazione**".
Per accedere ai benefici spettanti le imprese dovranno avere i seguenti requisisti:

- essere regolari con i versamenti a livello nazionale sia al momento della presentazione dell'istanza che all'atto della compensazione.
  L'impresa si considera regolare anche in caso di rateizzazione dei versamenti maturati e scaduti al momento dell'assunzione - saranno privilegiate le imprese con maggiore anzianità di iscrizione.
- non avere proceduto a licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo nei 6 mesi precedenti l'assunzione, per gli operai occupati nella medesima unità produttiva con il medesimo livello contrattuale e con medesime mansioni.

Tale fondo sarà cosi destinato:

Erogazione di un incentivo una tantum di euro 600,00 (seicento) da portare in compensazione sui contributi dovuti alla Cassa Edile, per le imprese che abbiano assunto giovani di età inferiore a 30 anni con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante, nonché nelle ipotesi di trasformazione di contratti a tempo determinato, effettuate dal 1° gennaio 2020, a condizione che abbiano effettuato presso gli Enti Bilaterali di settore il corso di formazione d'ingresso 16 ore contrattualmente previsto. L'incentivo sarà riconosciuto per un numero di assunzioni e/o trasformazioni non superiore al 30% della media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nel precedente anno e comunque il beneficio è riconosciuto nel caso di assunzione e/o trasformazione di almeno 1 lavoratore, indipendentemente dal numero degli occupati (con possibilità di una sola ulteriore richiesta trascorsi 12 mesi dall'ultima compensazione); al lavoratore riassunto dal medesimo datore di lavoro l'incentivo è riconosciuto una sola volta. L'incentivo sarà riconosciuto dalla Cassa Edile, a seguito di apposita richiesta da effettuarsi tramite PEC a pena nullità entro 30 giorni dalla data di assunzione.

Nella fase iniziale si accetteranno entro il 31 ottobre 2020 le richieste per tutte le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 01 gennaio 2020 al 30 settembre 2020, entro il 30 novembre 2020 sarà effettuata una graduatoria che verrà comunicata alle imprese.

Le successive domande saranno valutate semestralmente (ottobre – marzo e aprile – settembre di ogni anno).

Voucher formazione di euro 150,00 (centocinquanta) che la Cassa Edile riconoscerà presso le Scuole Edili del sistema, per un corso di formazione professionale da effettuare entro 180 giorni dall'assunzione, ad esclusione delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

Entrambe le domande dovranno essere presentate compilando la modulistica disponibile presso il nostro sito: www.edili-cassa.re.it e trasmesse al seguente indirizzo pec: amministrazioneedilicassa_re@pec.it

Saranno escluse le istanze pervenute da imprese divenute irregolari successivamente alla presentazione della domanda e risultanti tali al momento della compensazione.

Valutata la sussistenza dei requisiti del lavoratore e dell'impresa la Cassa procederà con la compensazione dei contributi dovuti relativamente alle partite riferite al primo mese utile dall'accoglimento dell'istanza.
Le istanze non accolte per incapienza del fondo entreranno di diritto nella graduatoria del semestre successivo. A parità di condizioni varrà il criterio cronologico riferito alla data di presentazione della domanda.
Fatta eccezione per i lavoratori che abbiano accesso al pensionamento o prepensionamento nell'arco dei 24 mesi, il mancato riconoscimento o la revoca dal beneficio si attua allorquando, nei 6 mesi successivi, si verifichi un licenziamento per giustificato motivo oggettivo dell'operaio assunto o di un altro operaio occupato nella medesima unità produttiva con il medesimo livello contrattuale e con medesime mansioni.

Art. 21 – FONDO PREPENSIONAMENTO

Come previsto dal Verbali di Accordo Nazionale Parti Sociali del 10 Settembre 2020 e 21/09/2023, è stata istituita la prestazione di cui al "**Regolamento Fondo Prepensionamenti**" **per agevolare alla pensione i lavoratori, ma non per garantirne il raggiungimento**. *Pertanto, qualora a fronte di modifiche normative o a causa di documentazione incompleta e/o errata, il lavoratore non possa accedere alla prestazione nei tempi previsti, il Fondo e/o la Cassa non potranno garantire il riconoscimento automatico della prestazione*.
La prestazione è rivolta a tutti i lavoratori **operai con 2.100 ore di contribuzione A.P.E.** (Anzianità Professionale Edile) **negli ultimi 24 mesi precedenti la fine del rapporto di lavoro,** (in caso di mancato raggiungimento delle 2100 ore APE a causa di mancato pagamento da parte dell'impresa, la pratica rimarrà sospesa in attesa della regolarizzazione della ditta) – al netto dei periodi di cassa integrazione (fino a un totale di 30 mesi di cassa nel quinquennio mobile) – che si trovino nelle seguenti condizioni:

1) cessazione contratto di lavoro a tempo determinato,

licenziamento collettivo, con stipula di accordo individuale per non impugnare licenziamento,

licenziamento per G.M.O. con stipula di accordo individuale per non impugnare licenziamento,

risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che dia accesso alla Naspi,

(*requisito da certificare tramite apposita documentazione*)

2) raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, anche anticipato, al netto della Naspi o trattamento equivalente spettante, nei limiti temporali delle spettanze riconosciute come prepensionamento – *requisito da certificare tramite apposita documentazione*;

3) possedere i requisiti di legge per ottenere l'autorizzazione dall'INPS alla prosecuzione volontaria della contribuzione – *requisito da certificare tramite apposita documentazione*.

Laddove sussistano i requisiti, il lavoratore potrà richiedere una delle seguenti opzioni alternative:

1)24 mesi di sostegno al reddito + 24 mesi di contribuzione volontaria, da considerarsi contestuali;

2)48 mesi di contribuzione volontaria, nell'ipotesi che tali mesi consentano la maturazione del requisito pensionistico;

3)36 mesi di sostegno al reddito, nell'ipotesi che, al netto della Naspi, tali mesi consentano il raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione.

Se per il raggiungimento della prestazione pensionistica il lavoratore usufruisce di un periodo di NASPI, unitamente a una delle opzioni di cui sopra (punti 1 o 2 o 3), sarà riconosciuta:

4)l'integrazione dell'importo Naspi al 100% dall'inizio del decalage in poi, fino a concorrenza dell'importo massimo previsto.

Prestazione contributiva *(di cui ai punti 1 e 2)*
La prestazione contributiva sarà riconosciuta ai lavoratori che, in possesso dei requisiti di legge e previa richiesta, abbiano ottenuto l'autorizzazione dell'Inps alla prosecuzione volontaria della contribuzione.

I calcoli dovranno essere effettuati a cura del lavoratore tramite il patronato o al servizio dedicato on line dell'INPS.

L'importo sarà pari al trattamento previsto per la prosecuzione volontaria della contribuzione (33%, salvo modifiche legislative, della retribuzione di riferimento delle ultime 52 settimane di lavoro, anche se non collocate temporalmente nell'anno immediatamente precedente la data di presentazione della domanda) e sarà versato al lavoratore in anticipo per pagare i relativi bollettini trimestrali rilasciati dall'Inps. Al lavoratore verrà anticipata la successiva rata solo alla consegna in Cassa del bollettino che testimonia l'avvenuto pagamento della rata precedente.

Prestazione sostegno al reddito *(di cui al punto 1 e 3)*
La prestazione di sostegno al reddito è equiparata al massimale mensile netto previsto per la fascia della cassa integrazione guadagni ordinaria, per eventi diversi da quelli meteorologici, in vigore alla data della richiesta.

Prestazione integrazione al reddito NASPI *(di cui al punto 4)*
L'integrazione dell'importo Naspi dovrà sempre corrispondere alla misura erogata nel primo mese di prestazione.

Le tabelle di riferimento vengono fornite annualmente dall'INPS.

La richiesta dovrà essere inviata alla Cassa Edile dove risulta iscritto il lavoratore alla fine del rapporto di lavoro.

La domanda, deve essere presentata, previa compilazione della modulistica disponibile presso il nostro sito: www.edili-cassa.re.it, agli sportelli Cassa Edile, corredata da:

1. Ecocert o specifica certificazione Inps idonea all'accesso alla pensione anticipata;
2. Stima ipotetica del periodo di Naspi spettante;
3. Ipotesi data presunta di pensionamento;
4. Documento di liquidazione prestazione Naspi

La Cassa Edile dopo aver verificato i requisisti, la domanda con i relativi allegati e la Cassa Edile competente presso la quale risultano più contribuzioni, ai fini APE, negli ultimi 24 mesi precedenti la fine del rapporto di lavoro dovrà;

- laddove la Cassa competente risulterà diversa da quella presso la quale il lavoratore ha presentato la domanda, trasmette la domanda stessa protocollata e corredata da tutta la documentazione alla Cassa competente all'erogazione e per conoscenza al lavoratore.
- stilare la graduatoria territoriale

Le richieste non rientranti nella graduatoria avranno priorità nel trimestre successivo.

La Cassa Edile competente erogherà al lavoratore al termine del periodo Naspi e previa presentazione della seguente documentazione:

- autocertificazione del lavoratore (modello scaricabile dal nostro sito)
- Modello C2 (disoccupazione)

la dovuta prestazione economica, esclusivamente mediante bonifico bancario sul c/c intestato al lavoratore, indicato da quest'ultimo nel modulo di richiesta, nei seguenti termini:

- ***Prestazione di sostegno al reddito*** = erogazione mensile al netto delle ritenute di legge entro la fine del singolo mese di competenza.
- ***Prestazione contributiva*** = versamento al netto delle ritenute di legge anticipato al lavoratore per il primo trimestre per pagare il relativo bollettino rilasciato dall'INPS. Le successive rate saranno erogate solo alla consegna alla Cassa Edile del bollettino che testimonia l'avvenuto pagamento della rata precedente.
- ***Prestazione integrazione al reddito NASPI*** = sarà erogata dalla cassa edile bimestralmente al lavoratore, per i mesi successivi all'inizio del decalage, e a partire dalla fine del bimestre successivo a tale inizio, l'integrazione dell'intero importo Naspi sarà erogato al netto delle ritenute di legge e calcolata in base alla documentazione che lo stesso fornirà alla cassa edile dell'avvenuta liquidazione della prestazione da parte dell'Inps nel bimestre di riferimento. A tal fine il lavoratore presenterà idonea documentazione dell'avvenuta liquidazione da parte dell'Inps nel bimestre di riferimento.

Ogni 3 mesi il lavoratore dovrà presentare apposita autocertificazione per confermare il mantenimento delle condizioni attestate dal Modello C2 (disoccupazione) che deve sempre essere allegato e aggiornato.

Il **Fondo territoriale** inizierà ad erogare le prestazioni **dal 1° Gennaio 2024** sulla base delle graduatorie stilate in relazione alle domande pervenute.
La prestazione per favorire l'accesso al pensionamento è sperimentale ed è valida fino al **31 Dicembre 2026**.
Le prestazioni si sospendono nel caso in cui l'operaio lavori durante il periodo "integrato". Il lavoratore dovrà autocertificare la sua condizione di inattività lavorativa, tramite apposito modulo, ogni 3 mesi dall'inizio della fruizione della prestazione, alla Cassa Edile dalla quale riceve il beneficio.

Il beneficio decade in caso di decesso del lavoratore (non è infatti trasmissibile agli eredi del beneficiario).

Esaurito il Fondo Prepensionamento Territoriale, si attiverà il Fondo Prepensionamento Nazionale, pertanto la Cassa Edile ricevente la domanda del lavoratore, verificati tutti i requisiti e le condizioni richieste, dovrà compilare l'apposita scheda da trasmettere telematicamente alla CNCE necessaria per la stesura della graduatoria nazionale.

Sarà compito della CNCE stilare una graduatoria nazionale trimestrale, sulla base delle schede inviate da ogni singola Cassa Edile ed accantonare le somme dovute al lavoratore presso la Cassa Edile dalla quale è pervenuta la richiesta entro le seguenti date: 1° Gennaio, 1° Aprile, 1° Luglio, 1° Ottobre.

La Cassa Edile dovrà inviare alla CNCE le istanze entro il 15 del mese precedente alle scadenze trimestrali.

Le richieste non rientranti nella graduatoria avranno priorità nel trimestre successivo.

Art. 22 – FONDO SANITARIO SANEDIL

Sanedil è il fondo di assistenza sanitaria integrativa dedicato ai lavoratori operai ed impiegati delle imprese edili ed affini.
Il Fondo garantisce agli iscritti, entro determinati limiti, e ai loro famigliari fiscalmente a carico, trattamenti di assistenza sanitaria integrativa del SSN.
L'iscrizione dei lavoratori dipendenti al Fondo Sanedil è automatica e si perfeziona con il versamento della contribuzione che l'azienda effettua alla Cassa Edile, ovvero al Fondo in caso di lavoratori impiegati.
Il requisito fondamentale per il diritto alla prestazione è la regolarità contributiva che la Cassa Edile deve verificare al terzo mese antecedente la richiesta dell'assistenza.
Il Fondo Sanedil eroga le prestazioni sanitarie attraverso tre polizze assicurative:

- **UNISALUTE** per la copertura sanitaria generale, che prevede il **nomenclatore PLUS**
- **UNIPOLSAI** per la copertura sanitaria in caso di infortunio professionale ed extraprofessionale e malattia professionale.
- **SANEDIL** per la copertura sanitaria delle prestazioni in autogestione

Unisalute opera attraverso una rete di strutture convenzionate sull'intero territorio nazionale, le prestazioni sono riconosciute se l'assicurato si avvale delle stesse previa autorizzazione da parte della Cassa, oppure del SSN dietro presentazione dei ticket pagati; solo nel caso in cui non ci siano strutture convenzionate vicino alla residenza/domicilio dell'assicurato, Unisalute potrà autorizzare la visita presso uno Specialista scelto dall'assicurato.

Vi invitiamo a consultare il sito www.fondosanedil.it dove sono visionabili e scaricabili: il regolamento del fondo, le guide dei piani sanitari "Unisalute Plus", "Unipolsai" e "SANEDIL", la modulistica per la richiesta delle prestazioni, l'elenco delle strutture convenzionate e le istruzioni operative per la richiesta di prenotazione, prestazioni mediche e di rimborso.

Art. 23 - PRESTAZIONI EXTRA CONTRATTUALI PER I LAVORATORI

Requisiti per il diritto alle assistenze

Il diritto per ottenere le sotto elencate assistenze extra-contrattuali è determinato dal possesso, da parte del lavoratore, dei seguenti requisiti:

a) risultare alle dipendenze di impresa iscritta presso la nostra cassa edile, in regola con la trasmissione ed il pagamento mensile delle denunce dei propri lavoratori dipendenti (DURC on line).

b) aver maturato sei mesi di iscrizione presso la nostra cassa edile, con almeno 900 ore denunciate (ore lavorate, permessi, malattie, infortuni, festività infrasettimanali, ferie, cig, congedi parentali, legge 104), anche presso altre Casse Edili, nel periodo precedente l'evento, per i lavoratori assunti a tempo pieno.

I nuovi assunti in edilizia devono aver raggiunto, nei tre mesi precedenti alla data di presentazione della domanda, un numero minimo di 500 ore denunciate.

c) per i lavoratori part-time con contratto debitamente riconosciuto aver maturato sei mesi di iscrizione, e un numero di ore rapportate al contratto.

Le norme valgono anche per i lavoratori in trasferta per i quali ricorre l'obbligo di iscrizione in Casse Edili che non riconoscono la reciprocità delle ore.

d) per il rimborso degli "assegni di studio" (scuola media inferiore, superiore e post diploma) e il rimborso per spese di cartoleria scuola primaria, le domande dovranno pervenire dal 01/11 al 31/01 del medesimo anno di frequenza; per gli "assegni di studio" universitari le domande dovranno pervenire dal 01/11 al 31/01 dell'anno accademico appena concluso. Per poter usufruire della prestazione è condizione essenziale che il lavoratore sia attivo con ore lavorate e/o equiparate presso la nostra cassa edile nel mese di ottobre.

e) per il rimborso "asilo nido" le domande dovranno pervenire dal 01/05 al 30/06 del medesimo anno di frequenza. Per poter usufruire della prestazione è condizione essenziale che il lavoratore sia attivo con ore lavorate e/o equiparate presso la nostra cassa edile nel mese di aprile.

f) per il rimborso di spese di attività extra scolastiche le domande dovranno pervenire entro il 30 settembre di ogni anno.

g) per il premio natalità le domande dovranno pervenire entro 90 giorni dalla nascita e/o adozione, per il premio matrimoniale la richiesta di rimborso dovrà essere effettuata entro 12 mesi dalla data dell'evento.

h) aver presentato domanda alla Cassa nei termini previsti per ogni tipologia di assistenza.

Nel caso di perdurata inadempienza da parte dell'impresa, il lavoratore manterrà comunque il diritto ad usufruire delle assistenze, che verranno corrisposte nel momento in cui l'impresa stessa regolarizzerà la sua posizione contributiva.

ASSISTENZE

1. SUSSIDIO PER DECESSO

In caso di decesso del lavoratore la Cassa eroga agli eredi, un sussidio "una tantum" nella misura di:

€ **2.070,00** per malattia e infortunio extra lavoro

Alla domanda, che dovrà essere presentata entro 90 giorni dal decesso, dovranno essere allegati il certificato di morte, lo stato di famiglia, dichiarazione sostitutiva di atto notorio e/o denuncia di successione attestante gli aventi diritto (eredi per i quali dovranno essere allegati i codici fiscali e le copie dei documenti di identità), l'autorizzazione del Giudice Tutelare in caso di eredi minori.

2. SUSSIDIO PER INABILITA' CIVILE / PERMANENTE ASSOLUTA (INPS)

Al lavoratore al quale venga riconosciuta dall'INPS una inabilità lavorativa totale e permanente (art. 2 e 12 L. 118/71), la Cassa eroga un sussidio "una tantum" di € **3.100,00.**

Al lavoratore al quale venga riconosciuta dall'INPS una inabilità permanente assoluta (art. 222/84), la Cassa eroga un sussidio "una tantum" di € **5.000,00.**

La domanda deve essere presentata entro 90 giorni, successivi al ricevimento della comunicazione di riconoscimento dell'inabilità permanente assoluta rilasciata dall'INPS, unitamente alla copia del verbale di commissione attestante una delle seguenti casistiche:

- Invalido con totale e permanente inabilità lavorativa (art. 2 e 12 L.118/71) 100%
- Invalido con totale e permanente inabilità lavorativa 100% o ultrasessantacinquenne o minore, con diritto all'indennità di accompagnamento per l'impossibilità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore (L. 18/80)
- Invalido con totale e permanente inabilità lavorativa 100% o ultrasessantacinquenne o minore con diritto all'indennità di accompagnamento per necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L.18/80).

3. SOSTEGNO ALLA DISABILITA' (in virtù dell'Accordo integrativo del 27/10/2026)

Ai lavoratori che abbiamo il coniuge o i figli con disabilità psichica, fisica o pscicofisica, che risultino fiscalmente a carico, è riconosciuto un contributo annuale pari a € **1.000,00 lordi** per ogni familiare a cui sia stata riconosciuta un'invalidità civile **pari o superiore al 66%.**

La prestazione sarà erogabile una volta all'anno.

I documenti da presentare sono:

- Certificato INPS (o verbale della Commissione Medica) che attesti la percentuale di invalidità e il periodo di attribuzione della stessa
- Stato di famiglia del lavoratore iscritto
- Copia del modello 730 o modello redditi PF (ex Unico) del lavoratore
- Estratto di nascita del figlio per i coniugi separati o divorziati

4. SUSSIDIO PER MALATTIE DI DURATA SUPERIORI AL PERIODO DI COMPORTO

Nel caso in cui la malattia del lavoratore iscritto, superi il periodo di conservazione del posto di lavoro, stabilito dai CCNL, ed il rapporto di lavoro non venga risolto, la Cassa erogherà al lavoratore stesso un trattamento economico di assistenza pari a **30,00** € giornalieri.

Il trattamento di cui sopra verrà corrisposto, a partire dal 1° giorno oltre il termine della conservazione del posto di lavoro, per un massimo di 90 gg. e soltanto in assenza di indennizzo da parte dell'INPS.

Per il diritto occorre che il lavoratore, tramite domanda, faccia pervenire alla Cassa copia della certificazione medica attestante l'inabilità al lavoro e la dichiarazione dell'azienda comprovante la continuazione del rapporto di lavoro.

5. SUSSIDIO STRAORDINARIO

Nel caso in cui il lavoratore iscritto si trovi in particolari condizioni di necessità economiche per motivi famigliari o di salute, conseguenti ad eventi straordinari e non rientranti nell'ambito di applicazione delle suindicate assistenze, la Cassa può erogare, su decisione della Presidenza, ratificata dal Consiglio di Amministrazione, un sussidio straordinario una tantum.

La domanda deve essere presentata dall'interessato corredata da documentazione che consenta di valutarne lo stato di necessità.

6. ASSEGNI DI STUDIO

Nell'intento di favorire negli studi i figli, o equiparati a carico, dei lavoratori iscritti, potranno presentare domanda gli **studenti** di Scuole Statali o Istituti Professionali legalmente riconosciuti o parificati, che effettuano corsi sia diurni che serali e gli **studenti** che frequentano corsi universitari, parauniversitari o di specializzazione post-diploma legalmente riconosciuti.

La Cassa corrisponde assegni di studio annuali del valore di:

- **€ 500,00** per coloro che frequentano le Scuole Medie Superiori e Scuole Professionali
- **€ 900,00** per coloro che frequentano Corsi Post-Diploma non finanziati
- **€ 1.300,00** in virtù dell'accordo integrativo del 27/10/2026 per coloro che frequentano corsi universitari di laurea
- **€ 450,00** in virtù dell'accordo integrativo del 27/10/2026 per una sola volta nel triennio di frequenza delle scuole medie inferiori.

Le domande dovranno pervenire dall'1 novembre al 31 gennaio e se in regola saranno liquidate entro il 31 marzo.

Non saranno liquidati assegni di studio, per coloro che risultano frequentare per la seconda volta la stessa classe a prescindere dall'istituto frequentato ed i fuori corso per l'università.

I documenti da presentare sono:

1. certificato di frequenza rilasciato dalla scuola con data successiva al 31 ottobre per scuola media inferiore, superiore, corso post-diploma.
2. dichiarazione sostitutiva di certificazione rilasciata dall'Università, che attesti il superamento di quattro esami per ogni anno accademico.
3. stato di famiglia del lavoratore iscritto o autocertificazione.
4. estratto di nascita completo dello studente per i coniugi separati.
5. dichiarazione delle detrazioni dello studente e delega domiciliazione pagamento.

7. PREMIO MATURITA' (in virtu' dell'accordo integrativo del 27/10/2026)

Ai figli o equiparati a carico dei lavoratori iscritti che conseguano il diploma di scuola secondaria di secondo grado sarà riconosciuto un contributo di **€ 600,00** nel caso in cui il maturato provveda ad effettuare iscrizione al primo anno di università.

Le domande dovranno pervenire dal 1 novembre al 31 gennaio e se in regola saranno liquidate entro il 31 marzo.

I documenti da presentare sono:

1. certificato sostitutivo e/o provvisorio di diploma della scuola media superiore
2. stato di famiglia del lavoratore iscritto o autocertificazione
3. estratto di nascita completo dello studente per i coniugi separati
4. dichiarazione delle detrazioni dello studente e delega domiciliazione pagamento
5. certificato di iscrizione al primo anno di università.

8. ASILO NIDO (in virtù dell'accordo integrativo del 27/10/2026)

Per i figli, o equiparati a carico, dei lavoratori iscritti, la Cassa Edile riconosce un rimborso del costo di massimo sei rette pagate per un valore massimo di euro **1.200,00** (milleduecento) per ogni anno di frequenza, che non potrà comunque in nessun caso superare la spesa sostenuta dal lavoratore.

Le domande dovranno pervenire dall'1 maggio al 30 giugno del medesimo anno di frequenza e se in regola saranno liquidate entro il 30 settembre.

I documenti da presentare sono:

- Nr. 6 ricevute delle rette regolarmente pagate
- stato di famiglia del lavoratore iscritto o autocertificazione.
- estratto di nascita completo di maternità e paternità per i genitori separati.

9.PREMIO NATALITA'/ADOZIONE 1^ e 2^ FIGLIO (in virtù dell'accordo integrativo del 27/10/2026)

Al lavoratore iscritto, la Cassa Edile riconosce un premio natalità/adozione per il primo e secondo figlio del valore di euro **250,00** (duecentocinquanta) cadauno.
Le domande dovranno pervenire entro novanta giorni dalla nascita/adozione di ognuno dei figli.
I documenti da presentare sono:

- stato di famiglia del lavoratore iscritto o autocertificazione.
- estratto di nascita completo di maternità e paternità.

10.RIMBORSO PER SPESE DI ATTIVITA' EXTRA SCOLASTICHE – ESTERO (in virtù dell'accordo integrativo del 27/10/2026)

Per i figli dei lavoratori iscritti dalla prima elementare alla quinta superiore, la Cassa Edile riconosce, al lavoratore iscritto, un rimborso del valore massimo di euro **250,00** (duecentocinquanta) per vacanza studio effettuate all'estero.
Le domande dovranno pervenire entro il 30/09 di ogni anno.
I documenti da presentare sono:

1. Ricevuta pagata dell'attività
2. stato di famiglia del lavoratore iscritto o autocertificazione.
3. estratto di nascita completo di maternità e paternità per i genitori separati.
4. Certificato di frequenza rilasciato dalla scuola con data successiva al 31/10 se non già presentato in cassa edile per altre prestazioni

11.RIMBORSO PER SPESE DI ATTIVITA' EXTRA SCOLASTICHE – ESTERO (– CAMPUS SPORTIVI – CENTRI LUDI CO RICREATIVI – GREST – ORATORIO – ATTIVITA' SPORTIVE (in virtù dell'accordo integrativo del 27/10/2026)

Per i figli dei lavoratori iscritti dalla prima elementare alla quinta superiore, la Cassa Edile riconosce, al lavoratore iscritto, un rimborso del valore massimo di euro **150,00** (centocinquanta) per campus sportivi, centri ludico ricreativi, grest, oratorio, iscrizione attività sportive.
Le domande dovranno pervenire entro il 30/09 di ogni anno.
I documenti da presentare sono:

1. Ricevuta pagata dell'attività
2. stato di famiglia del lavoratore iscritto o autocertificazione.
3. estratto di nascita completo di maternità e paternità per i genitori separati.
4. Certificato di frequenza rilasciato dalla scuola con data successiva al 31/10 se non già presentato in cassa edile per altre prestazioni

12. SCUOLA PRIMARIA (in virtù dell'accordo integrativo del 27/10/2026)

Al lavoratore iscritto, la Cassa Edile riconosce per i figli iscritti alla scuola primaria un rimborso per spese di cartoleria del valore di euro **150,00** (centocinquanta) lordi per il biennio e di euro 150,00 (centocinquanta) lordi per il triennio.
Le domande dovranno pervenire dall'1 novembre al 31 gennaio e se in regola saranno liquidate entro il 31 marzo.
I documenti da presentare sono:

- stato di famiglia del lavoratore iscritto o autocertificazione.

- estratto di nascita completo di maternità e paternità per i genitori separati.
- Certificato di frequenza rilasciato dalla scuola con data successiva al 31/10

13. PREMIO MATRIMONIALE (in virtù dell'accordo integrativo del 27/6/2023)

Al lavoratore iscritto, che abbia contratto matrimonio, la Cassa Edile riconosce un premio del valore di euro 350,00 (trecentocinquanta).

La domanda potrà essere effettuata entro 12 mesi dalla data dell'evento.

I documenti da presentare sono:

- Certificato di matrimonio concordatario e/o civile – per i lavoratori stranieri la documentazione comprovante il matrimonio contratto all'estero dovrà essere accompagnata da traduzione del consolato del paese di origine per i paesi UE, oppure ambasciata italiana o consolato del loro paese in Italia per i cittadini extra UE.

Gli Organismi Amministrativi della Cassa si riservano la facoltà di modificare e/o integrare le attuali assistenze.

Per poter usufruire delle prestazioni extra contrattuali si dovranno applicare le procedure adottate per le altre assistenze, ossia: le domande dovranno essere inoltrate su moduli predisposti a tale scopo dalla Cassa debitamente compilati e sottoscritti.

La Cassa provvederà al pagamento della prestazione, una volta completata l'istruttoria.

L'eventuale documentazione mancante verrà segnalata agli interessati.

Nel caso di documentazione incompleta, a qualsiasi titolo, il pagamento avverrà dopo il completamento della domanda.

INDUMENTI DA LAVORO

La Cassa distribuisce annualmente, l'abbigliamento tecnico, a tutti i lavoratori, dipendenti di aziende regolari.

Per acquisire il diritto alla fornitura dovranno sussistere le seguenti condizioni:

- Il lavoratore deve essere in forza presso impresa iscritta alla Cassa nel periodo dal 1 ottobre al 31 marzo;
- Il lavoratore deve aver maturato nello stesso periodo 750 (settecentocinquanta) ore;
- La Cassa deve effettuare la rilevazione, finalizzata all'acquisto del materiale entro fine giugno, e l'ordine al fornitore entro il mese di luglio.

La consegna del vestiario alle imprese verrà effettuata entro il mese di dicembre e comprenderà un set estivo e un set invernale, confezionato singolarmente per ogni addetto.

A richiesta dell'impresa, la fornitura potrà tenere conto di specifiche lavorazioni (es. stradali, restauro, tinteggi) ed essere integrata con il logo aziendale.

L'eventuale sostituzione del vestiario potrà essere effettuata solo attraverso la Cassa, le carenze riscontrate dovranno essere denunciate per iscritto, in modo da consentire adeguati controlli nei confronti del fornitore.

Art. 24 – FONDO TERRITORIALE PER LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE – FORMAZIONE e INCREMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DEI LAVORATORI

I CCNL nazionali hanno istituito il *"**Fondo territoriale per la qualificazione del settore – Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori**"* destinato ad erogare le seguenti prestazioni a favore dei datori di lavoro:

a) Incentivo per lo svolgimento, attraverso gli Enti bilaterali del settore, da parte dei lavoratori dipendenti, di un corso di formazione professionalizzante incluso nel catalogo formativo nazionale (CFN) non derivante da obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

b) Incentivo per l'impresa che denunci nel sistema delle casse edili/edilcasse operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, in numero pari o inferiore ad un terzo del totale degli operai in organico, con arrotondamento all'unitá superiore in presenza di decimali pari o superiori a 5;

c)"Buono formazione" pari euro 100 per ciascun operaio, da utilizzare per lo svolgimento di corsi di formazione professionalizzante non obbligatori inclusi nel catalogo formativo nazionale (CFN), esclusivamente nei seguenti casi di erogazione del corso da una scuola Edile/Ente unificato fuori territorio ovvero di un corso a pagamento del CFN.

d) Per le sole imprese che applicano il CCNL dell'artigianato è prevista una prestazione nel caso in cui il "Mastro Formatore Artigiano" MFA partecipi alla formazione pratica dei propri dipendenti.

La domanda di incentivo inquadramento – lett. b) deve essere inviata alla cassa edile presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai dipendenti del datore di lavoro, indipendentemente dal livello di inquadramento, ovvero – a parità di operai iscritti – a quella presso cui risulta iscritto il maggior numero di operai di 1° livello.

L'incentivo è riconosciuto una volta l'anno (anno edile) ed è determinato come segue:

- **per ogni operaio inquadrato al 2^ livello** **euro 40,00**
- **per ogni operaio inquadrato al 3^ livello** **euro 45,00**
- **per ogni operaio inquadrato al 4^ livello e oltre** **euro 50,00**

Per accedere alla prestazione sarà necessario seguire le seguenti modalità operative:

La domanda di contributo deve essere presentata, a pena di nullità, sull'apposito modulo, ed inviata esclusivamente tramite PEC all'indirizzo: **amministrazioneedilicassa_re@pec.it.**
L'impresa deve risultare in regola con i versamenti nei confronti di tutte le casse edili alle quali risulti iscritta, sia alla data della richiesta che alla data della compensazione.
Ai fini del riconoscimento delle prestazioni saranno privilegiate le imprese con maggiore anzianità di iscrizione.

La cassa edile redige semestralmente le graduatorie:
-entro il 30/04 di ciascun anno per le domande presentate dal 1° ottobre al 31 marzo;
-entro il 30/11 di ciascun anno per le domande presentate dal 1° aprile al 31 ottobre;
e riconosce la prestazione dopo aver valutato la sussistenza dei requisiti del lavoratore e dell'impresa attraverso COMPENSAZIONE sulla prima denuncia MUT utile.

ULTIMA MODIFICA
Adozione Regolamento decorrenza 01/10/2026
Parte integrante del Regolamento la "Tabella Contributiva" e le "Tabelle Ripartizione ore"
Accordo Parti Sociali 27/10/2026