

Prot. 11642/p/ep

Roma, 9 gennaio 2026

A tutte le Casse Edili/Edilcasse

e, p.c. Ai componenti il
Consiglio di Amministrazione
della CNCE

Loro sedi

Comunicazione n. 900

Oggetto: Trasmissione Accordi Confapi Aniem 31 ottobre 2025

Si trasmettono in allegato gli accordi di cui all'oggetto da ultimo pervenuti.

Si fa espressa riserva di fornire eventuali ulteriori indicazioni nel proseguo.

Cordiali saluti

Il Vicepresidente
F. to Francesco Sannino

Il Presidente
F.to Dario Firsech

Allegati: 3

Addì, 31 ottobre 2025, in Roma

CONFAPI ANIEM
e
FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL

In attuazione di quanto previsto in materia di Denuncia Unica Edile (DUE) dall'Allegato 2 dell'accordo del 15/04/2025, al termine del lavoro della Commissione paritetica ivi prevista, le Parti nazionali sottoscritte approvano il documento tecnico allegato, che costituisce un modello uniforme al quale, una volta implementato a livello nazionale il sistema informatico relativo alla stessa DUE e alla trasferta nazionale, dovranno adeguarsi tutte le Casse Edili/Edilcasse.

Fermo restando quanto sopra, con riferimento al modello di DUE, le Parti concordano che resta fermo l'obbligo della denuncia per cantiere, con la sola eccezione della facoltà per l'impresa di indicare un cd. "cantiere generico" in presenza di tutte le seguenti condizioni:

- lavoro privato non soggetto a verifica di congruità;
- massa salari denunciata nel predetto cantiere generico non superiore a 7.000 euro / mese;
- presenza in denuncia di almeno un altro cantiere specificamente individuato (con almeno un lavoratore denunciato).


Tale definizione di "cantiere generico" non si applica ai lavori di cui al DL n. 189/2016.

Le Parti concordano sulla costituzione di un'anagrafica impiegati presso la CNCE, ai fini della sanità integrativa e della previdenza complementare.

Tale anagrafica sarà implementata con le denunce uniche delle imprese che si avvalgono delle Casse Edili/Edilcasse per i versamenti degli impiegati ai fini del Sanedil e dei Fondi di Previdenza Complementare contrattuali. I citati Fondi dovranno, a loro volta, inserire in detta anagrafica i dati degli impiegati per i quali le imprese versano direttamente agli stessi.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFAPI ANIEM


FENEAL UIL

Devidi C. L.

FILCA CISL


FILLEA CGIL




DOCUMENTO TECNICO CNCE



**Commissione Contrattuale
D.U.E. e Trasferta**

Premessa

Negli accordi contenuti negli ultimi rinnovi contrattuali del 2025, le parti sociali nazionali hanno concordato che il nuovo modello di denuncia unica presenterà, *al fine di rendere effettivamente uniformi procedure e comportamenti di tutte le Casse*, i seguenti elementi **obbligatori e bloccanti**:

- **Ore ordinarie**: ore lavorabili nel mese, decurtate da ore di assenza correttamente imputate e verificate;
- **Permessi non retribuiti**: limite 40 ore annue;
- **Permessi retribuiti**: limite di 88 ore annue, fermo restando quanto previsto dai rispettivi articolati contrattuali, con riguardo alla tempistica della fruizione degli stessi;
- **Ferie**: limite di 160 ore annue, fermo restando quanto previsto dai rispettivi articolati contrattuali, con riguardo alla tempistica della fruizione delle stesse;
- **E.V.R.**: flag “dovuto/non dovuto”;
- **CCNL applicato**;
- **CCIT applicato**;
- **Ore malattia**: obbligo di verifica codice certificato;
- **Trasferta**: secondo la nuova formulazione prevista dagli ultimi rinnovi contrattuali.

Inserire la previsione dell’anagrafica impiegata ai fini Sanedil e Prevedi.

I sistemi dovranno tener conto dell’eventuale orario multiperiodale, ai sensi degli artt. 5 e 6 dei vigenti CCNL.

Per ogni denuncia mensile è possibile una sola riapertura per la modifica dei dati, effettuata a semplice richiesta dell’impresa alla Cassa Edile/Edilcassa competente. Un’eventuale ulteriore riapertura della stessa denuncia mensile può essere effettuata solo previa autorizzazione della Cassa, alla quale l’impresa dovrà presentare una richiesta motivata.

Le indicazioni fornite nel tempo



A seguito della introduzione del MUT (2004) che ha rappresentato il primo modello di Denuncia Unico Telematico a disposizione per le Casse, negli anni le parti sociali, anche attraverso la CNCE, hanno reso diverse indicazioni circa la gestione dei campi per la compilazione delle denunce mensili da parte delle imprese. Sulla base di tali indicazioni, le singole Casse hanno aggiornato nel tempo, non sempre in maniera omogenea, per il tramite delle proprie software house, i singoli sistemi di gestione.

Il presente documento¹, tenendo in considerazione l'approccio metodologico espresso dalle parti sociali nei singoli testi contrattuali sopra citati e ripercorrendo le indicazioni rese negli ultimi anni, con particolare riferimento alla disciplina delle ORE, riporta principalmente quanto contenuto nei seguenti documenti:

- Delibera Comitato bilateralità n. 2/2015
- Com. CNCE n. 792
- Com. CNCE n. 797
- Com. CNCE n. 816²
- Com. CNCE n. 861
- Circ. CNCE 12/2025

In particolare

Le regole fissate nel 2015³:

- **La somma delle ore lavorate e di quelle non lavorate** comunque computabili, non deve essere inferiore al monte ore lavorabili, computato mese per mese. La denuncia va pertanto controllata mensilmente.
- **Permessi non retribuiti** max di 40 ore (conteggiato e frazionato per anno civile per ciascun lavoratore). ⁴
- **Permessi retribuiti** max 88 ore annue (non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, salvo diverse disposizioni contrattuali. In caso di superamento: richiesta chiarimenti). ⁴

¹ Richiesto alla CNCE dalla Commissione DUE e Trasferta riunitasi il 13 maggio 2025

² Comunicazione con la quale viene rielaborata la tabella CNCE "Rilevanza Ore" del 2004

³ Cfr. Delibera del Comitato della bilateralità n. 2/2015 contenente le Regole Durc per le Casse (punto 2)

⁴ In coerenza con quanto da ultimo stabilito dalle parti sociali nei rinnovi contrattuali del 2025

- **Ferie** max 160 ore (comutate per anno solare di maturazione) – periodo godimento ferie: per un periodo minimo di due settimane nell’anno solare di maturazione e per le restanti due settimane nei 18 mesi successivi, fatti salvi accordi e norme contrattualmente definiti. In caso di superamento: richiesta chiarimenti in ordine al godimento di ferie residue di anni ⁴
- Nel caso in cui l’impresa non fornisca alla Cassa Edile/Edilcassa esaurienti spiegazioni in merito al non rispetto dell’orario contrattuale per ragioni particolari, **la Cassa richiede all’impresa il pagamento degli accantonamenti e dei contributi relativi alle ore non giustificate, mancanti al raggiungimento delle ore lavorabili nel mese**⁵.

In caso di mancato assolvimento, l’impresa è considerata irregolare.

Successivamente, anche in considerazione dell’avvio dell’istituto della congruità, a valle degli accordi siglati dalle parti sociali nazionali nel 2020 e del DM n. 143/2021, si è ritenuto opportuno ricordare alle Casse l’importanza di procedere assicurando il rispetto delle regole fissate nel tempo dalle parti sociali, per garantire un’omogeneità di comportamenti al livello nazionale, raccomandando altresì il massimo raccordo con le rispettive società informatiche vista l’introduzione del sistema unico CNCE Edilconnect, *per garantire la condivisione delle informazioni di tutte le Casse e la richiesta e il rilascio della certificazione di congruità*.⁶

Allo stesso modo si è sentita l’esigenza di aggiornare le indicazioni alle Casse sulla rilevanza delle Ore ai fini dell’accantonamento, della contribuzione e dell’APE (le ultime risalivano al 2004).

⁵ Cfr. anche lettera inviata dalla CNCE il 19 luglio 2019 a tutte le Casse Edili/Edilcasse

⁶ Cfr. anche COM. CNCE nn. 792 e 797 (Scheda Tiplogia Ore)

Le indicazioni fornite dalla CNCE nel 2021, 2023 e 2025⁷

CONTROLLI ⁸	NORMA/CCNL	ACCANT.	CONTRIB.	APE PRESTAZ.	APE SOLO DIR.
1. Ore Ordinarie lavorate					
verifica su ore lavorabili nel mese decurtate da ore assenza correttamente imputate e verificate	CCNL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<i>Note</i>					
2. Festività					
controllo bloccante con franchigia del patrono	CCNL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
<i>Note</i>					
3. Ferie					
controllo bloccante limite 160h annue con ferie collettive non maturate	CCNL				
<i>Note</i>					
4. Ferie residue					
controllo bloccante capienza	CCNL				
<i>Note</i>					

⁷ Si precisa che l'elenco che segue con le rispettive voci è il combinato disposto di quanto contenuto nella tabella "Scheda Tipologia Ore" della Com. CNCE n. 797 e di quanto contenuto nella tabella "Rilevanza Ore" di cui alle COM. CNCE nn. 816, 861 e alla Circolare CNCE n. 12/2025.

⁸ Si tratta dei campi che laddove compilati in denuncia necessitano delle opportune verifiche da parte delle Casse. Per tutti i controlli bloccanti della presente tabella rimane ferma la facoltà della Cassa di intervenire nello sblocco in caso di errori. (note contenute nella Com. CNCE n. 797)

5. Ferie Residue 18 Mesi

controllo bloccante capienza e controllo di avviso fruibilità entro giugno anno corrente NORMA/CCNL

Contratto industria

6. Ferie Residue 24 Mesi

controllo bloccante capienza e controllo di avviso fruibilità entro giugno anno corrente NORMA/CCNL

Note

7. Ferie Collettive Non Maturate

controllo bloccante assunzione nell'anno e capienza insieme alle ferie maturate non superiori a 160h NORMA/CCNL

Note

8. Permessi retribuiti (88 ore annue)

controllo bloccante limite 88h annui CCNL

Note

9. Permessi Retribuiti Residui

controllo bloccante capienza e controllo bloccante fruibilità entro giugno anno corrente CCNL

Note

10. Permessi non retribuiti (40 ore annue)

controllo bloccante limite 40h annue CCNL

Note

11. Infortunio

richiedere la documentazione relativa all'infortunio in base a normativa vigente	CCNL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--	------	-------------------------------------	-------------------------------------

Note

12. Malattia

richiedere la documentazione relativa alla malattia in base a normativa vigente	CCNL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
---	------	-------------------------------------	-------------------------------------

Note

13. Carenza di malattia/infortunio

La Carenza è un di cui della malattia (voce 12) ciò che cambia è la rilevanza. La carenza non rileva ai fini APE

14. Malattia oltre il periodo di comporto

richiedere certificazione	CCNL
---------------------------	------

Note

15. CIGO (compresi eventi meteo) - CIGS

richiedere domanda CIG	NORMA/CCNL
------------------------	------------

Il programma deve prevedere "allega file" bloccante (richiesta domanda CIG dell'impresa)

16. Congedo maternità/paternità (obbligatorio)

richiedere la documentazione relativa alla richiesta	NORMA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--	-------	-------------------------------------	-------------------------------------

*Il programma deve prevedere "allega file" bloccante (lettera richiesta lavoratore)
Il Sistema deve prevedere l'obbligo di allegazione del documento all'inizio e la sua validità per il periodo di riferimento (la verifica del periodo di validità compete alla Cassa)*

17. Congedi Parentali (Facoltativo)

richiedere la richiesta del
lavoratore/max previsto norma in
vigore

NORMA



*Il programma deve prevedere "allega file" bloccante
(lettera richiesta lavoratore)*

18. Permessi per malattia figlio

Note

19. Permessi assistenza familiare art. 33 L. n. 104/1992

controllo bloccante

NORMA



Controllo bloccante con menu a tendina sulle diverse casistiche. Il sistema deve prevedere l'obbligo di allegazione del documento all'inizio e la sua validità per il periodo di riferimento

20. Congedo straordinario assistenza familiare L. n. 104/1992 (art. 42 co. 5 D.Lgs. n. 151/2001)

Controllo bloccante

Il sistema deve prevedere l'obbligo di allegazione del documento all'inizio e la sua validità per il periodo di riferimento.

21. Congedo e permessi ex L. n. 106/2025

Richiedere documentazione prevista
dalla normativa

Controllo bloccante con menu a tendina sulle diverse casistiche. Il sistema deve prevedere l'obbligo di allegazione della documentazione all'inizio e la sua validità per il periodo di riferimento; inoltre, per i permessi limite massimo di 10 ore annue.

22. Permessi straordinari (lutto e grave infermità) art. 4 co. 1 L. n. 53/2000

Richiedere documentazione idonea

CCNL



Note

23. Congedo straordinario art. 4 co. 2 L. n. 53/2000

richiedere la documentazione fornita dal lavoratore/max previsto norma in vigore NORMA

Note

24. Permessi per donazione sangue e midollo

controllo bloccante limiti previsti dalla normativa NORMA

Note

25. Permessi per seggio elettorale

Note

26. Permessi studio

richiedere programma formativo CCNL

Note

27. Permessi RLS

Note

28. Congedo Matrimoniale

controllo bloccante max 104 ore NORMA

Note

29. Permessi sindacali

richiedere la convocazione, limiti mensili previsti dai CCNL e dalle norme NORMA/CCNL

Note

30. Assemblee sindacali

richiedere la convocazione assemblea

NORMA



Il programma deve prevedere "allega file" bloccante (lettera convocazione assemblea)

31. Scioperi

richiedere la proclamazione sciopero quando aziendale

CCNL

Note

32. Aspettativa sindacale e Funzioni elettive

controllo bloccante richiedere la richiesta del lavoratore

NORMA

Il programma deve prevedere "allega file" bloccante Lettera richiesta del lavoratore

33. Aspettativa Non Retribuita

controllo bloccante per sblocco inviare lettera richiesta aspettativa

CCNL

Il programma deve prevedere "allega file" bloccante (lettera richiesta aspettativa)

34. Corsi di formazione obbligatoria



Note

35. Corsi formazione facoltativa

richiedere la documentazione idonea

CCNL

Note

36. Visite Sorveglianza Sanitaria



Note

37. Assenze ingiustificate contestate/sanzionate

richiedere lettera contestazione CCNL

Il programma deve prevedere "allega file" bloccante (lettera di contestazione)

38. Provvedimenti disciplinari

richiedere la lettera di contestazione/sanzione CCNL

bloccante

39. Assenza per dimissioni per fatti concludenti

Richiedere comunicazione a Ispettorato Territoriale del Lavoro ai sensi della normativa vigente. Se i giorni di assenza si collocano a cavallo di 2 mesi, per il primo mese inserire flag (che vale come autodichiarazione aziendale) CCNL

Il programma deve prevedere "allega file" bloccante, fatto salvo flag per il primo mese (Comunicazione a ITL)

40. Provvedimenti Autorità Giudiziaria

richiedere dispositivo adottato o altra documentazione utile CCNL

Note

41. Ore dichiarate altre Casse

controllo bloccante sulle ore dichiarate presso altre Casse - obbligo indicazione Cassa CCNL ⁹

Indicare in denuncia con menu a tendina le Casse coinvolte

42. Ore ordinarie non giustificate (ex sanzionate)

Note

⁹ Se rilevano ai fini APE (contenuta nella nota Com. CNCE n. 816)



Addi, 31 ottobre 2025, in Roma

VERBALE DI ACCORDO
TRA
CONFAPI ANIEM
e
FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL

Le Parti, nell'ottica di consolidare il sistema bilaterale e di rendere quanto più omogenee tutte le Casse Edili/Edilcasse nelle funzioni e nelle operatività, concordano che:

- a) ogni Cassa Edile/Edilcassa dovrà attivarsi entro il 30 Settembre 2026 per adeguare il proprio statuto secondo le disposizioni della CNCE in modo da garantire l'effettiva pariteticità nella gestione;
- b) ogni Cassa Edile/Edilcassa dovrà attivarsi entro il 30 Settembre 2026 per garantire la revisione dei bilanci secondo quanto stabilito nell'accordo del 1992 e dalle successive indicazioni della CNCE;
- c) ogni Cassa Edile/Edilcassa dovrà provvedere ad inviare i bilanci con la relazione della società di revisione alla CNCE nei termini prescritti (entro 30 giorni dalla loro approvazione).

Premesso che

- 1) in considerazione dell'andamento favorevole del settore edile degli ultimi anni, con il presente accordo le Parti intendono definire un piano straordinario a beneficio di lavoratori e imprese, con l'utilizzo di strumenti e risorse del sistema bilaterale;
- 2) nell'ambito di tale piano, le Parti intendono anche continuare a favorire l'adesione volontaria da parte degli operai edili, in modo particolare i più giovani, ai Fondi pensionistici integrativi contrattuali.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE PER LE IMPRESE (E RELATIVI LAVORATORI) CHE APPLICANO IL CCNL SOTTOSCRITTO DALLE PARTI NAZIONALI FIRMATARIE

1. Le premesse formano parte integrante dell'accordo.

FONDO PREPENSIONAMENTO

2. Il Fondo Prepensionamento mantiene l'operatività con l'anticipo pensionistico e con l'incremento dell'ulteriore 1% della retribuzione lorda per gli operai già iscritti o che aderiranno volontariamente con il proprio contributo al Fondo pensionistico integrativo contrattuale (Fondapi), come da Verbale di Accordo del 29/02/2024, che si intende rinnovato con il presente accordo dal 1° Gennaio 2027 al 31 Dicembre 2029, anche con riferimento alle modifiche apportate al Regolamento del Fondo Prepensionamento.
3. Le risorse accumulate nel Fondo Prepensionamento presso le Casse Edili/Edilcasse territoriali (da intendersi come quelle accantonate sino al 28 Febbraio 2019 nel Fondo lavori usuranti,

come previsto dal CCNL vigente) saranno utilizzate fino ad esaurimento, in ciascuna Cassa Edile/Edilcassa territoriale secondo le disposizioni del regolamento vigente;

4. Una volta esaurite le risorse da parte degli enti territoriali, le richieste di prepensionamento dovranno essere inviate al Fondo Nazionale;
5. Una volta individuate le risorse complessivamente accantonate al Fondo Nazionale Prepensionamento presso la CNCE alla data del 30 Settembre 2025, dell'ammontare complessivo di dette risorse verranno utilizzati 30 milioni di euro per prestazioni straordinarie rivolte agli operai edili nelle fattispecie di seguito elencate. Tali prestazioni avranno una durata sperimentale di due anni, a partire dal 1° Gennaio 2026 fino al 31 Dicembre 2027.

a) SOSTEGNO STUDIO PER I FIGLI DEGLI OPERAI EDILI DECEDUTI IN SEGUITO AD INFORTUNIO SUL LAVORO

Le Parti intendono conferire 15 milioni di euro al Fondo Sanedil per una prestazione in autogestione, erogata dal Fondo stesso, rivolta ai figli degli operai edili deceduti a causa di infortunio sul lavoro. La prestazione, denominata "SOSTEGNO STUDIO", sosterrà tutto il percorso di studi dei beneficiari con una retta di 1.000 euro mensili, a partire dall'iscrizione dello studente al primo anno di scuola secondaria di secondo grado sino al conseguimento (eventuale) del diploma di laurea (triennale o magistrale).

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo verranno predisposti regolamento e modulistica per la richiesta di prestazione, in collaborazione con il Sanedil (denuncia di infortunio, certificato e atto di morte, stato di famiglia, documento di riconoscimento dell'operaio e dei figli beneficiari della prestazione, iscrizione annuale alla scuola /università, estratto esami sostenuti, ecc).

b) Le Parti intendono utilizzare ulteriori 15 milioni di euro per le seguenti due fattispecie, a ciascuna delle quali sono destinati quindi 7,5 milioni di euro per il biennio sopra indicato:

b.1) PRESTAZIONE STRAORDINARIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE

Fermo restando quanto previsto da art. 26 del CCNL Confapi Aniem, l'operaio che ha superato il periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia presenterà una richiesta scritta di aspettativa di massimo sei mesi in casi di estrema fragilità legata a malattie oncologiche, neoplasie, gravi malattie cardiovascolari e malattie autoimmuni invalidanti con allegata la documentazione medica che comprovi la gravità della patologia.

Il Fondo nazionale prepensionamento interviene con un indennizzo mensile pari al massimale della Naspi, come individuato ogni anno da INPS, per la durata della predetta aspettativa.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo verranno predisposti il regolamento e la modulistica per la richiesta della prestazione, con il supporto della CNCE.


b.2) CONTRIBUTO STRAORDINARIO SOSTEGNO CASA

Le Parti intendono sostenere il diritto all'abitare per tutti gli operai edili: a ciascun operaio edile che ne faccia richiesta verrà riconosciuto dalla Cnce un contributo una tantum annuale di 500 euro, a copertura del canone di locazione/rate di mutuo e/o del pagamento degli interessi, per il biennio sopra indicato, dietro richiesta scritta debitamente documentata con contratto di locazione/mutuo intestato al lavoratore medesimo. Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo verranno predisposti il regolamento e la modulistica per la richiesta della prestazione, con il supporto della CNCE.

6. Le Parti condividono l'esigenza di rappresentare anche Confapi Aniem nella Commissione di Vigilanza che ha il compito di monitorare l'andamento finanziario del Fondo.



Le Parti danno mandato alla Commissione di Vigilanza sopra menzionata di monitorare l'andamento finanziario del Fondo e la sua sostenibilità finanziaria, con l'impegno di verificare trimestralmente l'evoluzione dei contributi e delle prestazioni. La CNCE si impegna a mettere a disposizione della Commissione tutti i flussi finanziari relativi alle movimentazioni del Fondo. In caso di rischio di sostenibilità finanziaria del Fondo, saranno immediatamente coinvolte le Parti firmatarie del presente Accordo per trovare le adeguate soluzioni che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi per le imprese.

FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE (FIO)

10. Ferme restando le prestazioni previste dal vigente Regolamento, a decorrere dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2027 è sospeso il versamento del contributo dello 0,10%, a carico dei datori di lavoro, al Fondo Incentivo Occupazione, istituito presso ciascuna Cassa Edile/Edilcassa ai sensi del vigente Ccnl. 

11. Le Parti si impegnano ad effettuare, con il supporto della CNCE, un monitoraggio annuale dell'andamento del suddetto Fondo in tutto il territorio nazionale, al fine di garantirne la sostenibilità finanziaria.

PREMIALITA' PER IMPRESE E LAVORATORI

12. In attuazione di quanto previsto dall'Allegato 5 dell'accordo del 15/04/2025 del CCNL Confapi ANIEM, le Casse Edili/Edilcasse territoriali quantificheranno, entro il 31 dicembre di ciascun anno (a partire dal corrente anno 2025) le risorse disponibili, come individuate nel predetto Allegato, per l'erogazione di premialità rispettivamente per operai e imprese, in ciascun anno edile (a partire dal 2025/2026). 


Le Parti nazionali sottoscritte confermano e ribadiscono che tali premialità sono distinte rispetto a quelle previste a livello territoriale e finanziate con le rispettive quote del contributo Cassa Edile/Edilcassa.

13. La determinazione dell'importo delle premialità e delle relative modalità di riconoscimento è definita, nel rispetto di quanto previsto dal medesimo Allegato e sulla base delle risorse disponibili, dalla contrattazione di 2° livello.



14. Le suddette premialità per gli operai, come stabilito nel citato Allegato, saranno riconosciute sulla base di quanto stabilito dalle Parti Sociali territoriali. Resta fermo che, in assenza di specifica previsione entro il 30 settembre di ogni anno (a partire dal corrente anno 2025), le relative risorse andranno a incrementare, già dall'anno Edile 1° ottobre 2025 - 30 settembre 2026, le prestazioni finanziate con la rispettiva quota (0,45%) del contributo Cassa Edile/Edilcassa.

15. Le risorse derivanti dagli importi per gratifica e ferie e altri istituti non riscossi dai lavoratori e quelle derivanti dagli importi per rimborso malattia e infortunio e altri istituti non riscossi dalle imprese, decorsi cinque anni (e previa dimostrazione dei tentativi di accredito e/o comunicazioni in merito, effettuati dalla Cassa edile rispettivamente al lavoratore e all'impresa beneficiari, con esito negativo), devono essere utilizzate, nel limite del 70%, rispettivamente per prestazioni a favore degli operai e per premialità a favore delle imprese presenti nella Cassa, con modalità che saranno individuate dalle parti sociali territoriali.

Il restante 30% delle predette somme resta accantonato, al fine di poter liquidare gli importi spettanti ai singoli beneficiari, nel caso di eventuale successiva richiesta presentata rispettivamente dai lavoratori o loro aventi diritto e dalle imprese

g

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFAPI ANIEM



FENEAL UIL



Dele e li

FILCA CISL



FILLEA CGIL

