

Sezione I

STRUTTURA E CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE NELL'INDUSTRIA EDILE

SOMMARIO: 1. Premesse. – 2. Relazioni sindacali. – 2.1. Informazione e consultazione. – 2.2. Osservatori. – 2.3. Quote sindacali. – 3. Bilateralità. – 3.1. Riorganizzazione della bilateralità. – 3.2. Cassa Edile. – 3.2.1 Norme premiali. – 4. Salute, sicurezza e ambiente. – 4.1. Strategie per la salute e la sicurezza. – 4.1.1. Bonus Premialità. – 4.1.2. Igiene, ambiente di lavoro e DPI. – 4.2. Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT). – 4.3. RLST. – 4.4. Trattamento in caso di infortunio e malattie professionali. – 5. Mercato del lavoro. – 5.1. CIGO per gli apprendisti. – 5.2. Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti. – 5.3. Azioni a contrasto del lavoro irregolare. – 5.4. Azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali. – 6. Sviluppo professionale e formazione. – 6.1. Borsa lavoro. – 7. Organizzazione del lavoro. – 7.1. Orario di lavoro. – 7.2. Straordinario. – 7.3. Reperibilità. – 7.4. Permessi. – 7.5. Ferie e fermate collettive. – 7.6. Trasferta. – 8. Responsabilità sociale d'impresa. – 8.1. Bioedilizia. – 8.2. Lavoratori extracomunitari. – 9. Retribuzione e contribuzione. – 9.1. *Una tantum*. – 9.2. Indennità. – 9.3. Trattamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui. – 9.4. Elemento variabile della retribuzione (EVR). – 9.5. Detassazione. – 9.6. Quote di adesione contrattuale.

1. Premesse

I contratti territoriali dell'industria edile sono stipulati a livello provinciale ⁽¹⁾, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 18 maggio 2008, come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2010. Sono denominati dalle parti come “contratti collettivi provinciali di lavoro” e identificati con la sigla “CCPL”. I contratti integrativi provinciali del settore edilizia si applicano a tutte le imprese che svolgono lavorazioni edili ed affini, sia eseguite in proprio che per conto di terzi pubblici e privati, nel territorio della provincia in esame. Nella maggior parte dei contratti analizzati, le parti fanno presente che, per ogni istituto non disciplinato dal CCPL, si

⁽¹⁾ Ad eccezione della Valle d'Aosta, dove l'accordo territoriale ha rilevanza regionale.

fa rinvio al CCNL 19 aprile 2010, agli accordi nazionali ed alle leggi vigenti in materia.

La contrattazione territoriale in tempo di crisi

Trentaquattro accordi territoriali, pari al 36,6% del campione edile, sono introdotti da una premessa in cui le parti sottolineano che il contesto socio-economico e finanziario «denota una delle più profonde crisi degli ultimi 50 anni» ⁽²⁾, con una marcata instabilità dei livelli occupazionali, discontinuità nel flusso degli investimenti, anomala intermittenza di domanda e conseguente episodicità di offerta del prodotto edile. Il settore delle costruzioni è del resto tra quelli che «più hanno pagato in termini occupazionali, sociali ed economici per il perdurare della crisi» ⁽³⁾. Le consistenze imprenditoriali e le maestranze continuano progressivamente a ridursi. Tendono ad accentuarsi fenomeni di diffusa illegalità e di concorrenza sleale, insieme ad una polverizzazione del settore delle costruzioni, al ricorso esasperato al sub-appalto, al massimo ribasso nell'aggiudicazione dei lavori tanto pubblici quanto privati ⁽⁴⁾. Laddove esistenti, gli investimenti in opere pubbliche sono caratterizzati da un lunghissimo “viaggio burocratico” che spesso ne compromette la finalizzazione ⁽⁵⁾. A questo si aggiunge il problema della liquidità finanziaria delle PA legato soprattutto ai ritardi nei pagamenti delle opere già eseguite ⁽⁶⁾.

⁽²⁾ Così, ad esempio, il territoriale della provincia di Matera, in cui le parti aggiungono come i dati relativi al territorio evidenzino dal 2008 al 2012 un decremento della massa salari con conseguente perdita di circa 1.000 addetti.

⁽³⁾ Vedi, ad esempio, il CCPL della provincia di Taranto.

⁽⁴⁾ Il CCPL della provincia di Lecce parla di «deplorabili fenomeni dei ribassi elevatissimi e ingiustificabili che stanno caratterizzando il mercato delle opere pubbliche, favoriscono l'incremento delle situazioni di illegalità e di non applicazione delle norme di sicurezza». Le parti del territoriale di Padova ribadiscono l'esigenza che nei bandi di gara «i prezzi a base d'asta non risultino inferiori ai reali costi necessari per corrispondere da parte delle imprese i trattamenti retributivi e contributivi dovuti ai lavoratori, nonché per acquistare i materiali e per predisporre le misure di prevenzione previste dalle vigenti norme di legge».

⁽⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽⁶⁾ Cfr. gli accordi territoriali di Benevento e Rieti.

Il ruolo strategico dell'edilizia

Nonostante la fase di crisi, diversi contratti ⁽⁷⁾ riconoscono il ruolo strategico dell'edilizia sia per la crescita economica e sociale, che per la sua funzione anticiclica, grazie alla quale il settore può assumere un ruolo trainante per l'intera economia. All'interno di questo scenario, gli intenti negoziali sono volti ad inviare "un segnale di fiducia" ⁽⁸⁾, a porre in essere comportamenti capaci di generare quei necessari cambiamenti atti a favorire «il risveglio delle attività produttive» e a «riprendere il cammino della crescita, che significa per il territorio, benessere e pacifica convivenza sociale» ⁽⁹⁾.

La contrattazione territoriale per la qualità del lavoro e la competitività

La contrattazione territoriale è vissuta come strumento attraverso cui porre in essere «ogni e qualsiasi intervento utile ad un recupero dei livelli occupazionali» ⁽¹⁰⁾, recuperare qualità e competitività, per diffondere sempre di più la cultura della sicurezza e della prevenzione, e per rendere più efficace la lotta al lavoro irregolare. Uno strumento essenziale «per guidare le dinamiche del mercato al fine di garantire la concorrenza leale tra le imprese e per ottimizzare le tutele contrattuali dei lavoratori» ⁽¹¹⁾.

Un ruolo centrale in questi processi è affidato alle relazioni sindacali ⁽¹²⁾, alla bilateralità ⁽¹³⁾ e allo strumento della formazione professionale ⁽¹⁴⁾. Alcune intese istituiscono anche specifiche procedure di concertazione trilaterale ⁽¹⁵⁾ e tavoli di confronto ⁽¹⁶⁾ con competenze in materie di mercato del lavoro e occupazione, sicurezza sul lavoro e lavoro irregolare.

⁽⁷⁾ È il caso ad esempio delle intese di Bari e Matera.

⁽⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Firenze.

⁽⁹⁾ Così il CCPL della provincia di Foggia.

⁽¹⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Potenza. Ma vedi anche Rieti, dove le parti hanno formalizzato il «preciso intento di contribuire al mantenimento della competitività delle imprese nel territorio nonché del miglioramento delle condizioni di lavoro delle maestranze.

⁽¹¹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽¹²⁾ Cfr. CCPL Benevento.

⁽¹³⁾ Vedi ad esempio i territoriali di Bari, Foggia, Matera e Padova.

⁽¹⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Matera.

⁽¹⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Potenza.

2. Relazioni sindacali

La materia delle relazioni industriali è trattata nel complesso in sessantaquattro accordi, pari al 68,8% dei contratti territoriali edili. Nello specifico, cinquanta accordi (53,8%) interessano gli istituti della bilateralità, mentre quarantuno intese (44,1%) prevedono le quote sindacali. Clausole in materia di informazione e consultazione ricorrono in venti accordi (21,5%), al pari delle disposizioni relative agli osservatori territoriali (21,5%).

Il ruolo delle relazioni sindacali

Intento comune a tutti i contratti è il rilancio e lo sviluppo del settore, da realizzare in prima istanza attraverso uno stabile ed organico sistema di relazioni sindacali. L'obiettivo delle parti sociali è dunque quello di impegnarsi per sviluppare «un avanzato modello di relazioni industriali in una logica di confronto e costante dialogo»⁽¹⁷⁾. A tal fine, sono diversi i contratti che pongono l'accento sull'importanza della contrattazione di secondo livello, quale valore aggiunto indispensabile al conseguimento degli obiettivi di crescita del settore⁽¹⁸⁾. Consapevoli dell'importanza del loro ruolo nel poter assicurare le migliori condizioni di lavoro, le parti si impegnano, anche attraverso la sottoscrizione di appositi protocolli, a promuovere specifiche azioni finalizzate a garantire in tutto il territorio situazioni di regolarità del lavoro e delle realtà produttive; a migliorare la collaborazione tra organismi pubblici preposti alle attività di verifica e monitoraggio, assicurare adeguati livelli di sicurezza e salute ai lavoratori. Tuttavia, mentre la maggior parte degli integrativi analizzati si ferma ad un livello di previsione generale, solo alcuni entrano nel dettaglio delle azioni previste per il raggiungimento di tali obiettivi⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Terni.

⁽¹⁸⁾ Ad esempio, le parti sociali della provincia di Lecce, Palermo e Valle D'Aosta, all'interno dei rispettivi integrativi territoriali, la identificano quale «strumento essenziale per guidare le dinamiche del mercato al fine di garantire la concorrenza leale tra le imprese, migliorare le condizioni generali e la qualità del lavoro nei cantieri edili e l'applicazione delle misure di sicurezza».

⁽¹⁹⁾ È il caso, ad esempio, dell'integrativo di Udine del 2012: qui, nel presupposto di contribuire ad una effettiva attività di vigilanza, le parti si impegnano a stipulare con tutti gli organismi ed enti deputati al controllo ed al rispetto delle condizioni di legalità nel territorio, un protocollo per favorire l'accesso alle notifiche preliminari «onde avere

2.1. Informazione e consultazione

A prescindere dagli obblighi di legge e contrattuali, la circolazione delle informazioni, il confronto e il coinvolgimento dei lavoratori sono considerati un valore aggiunto in molti dei contratti territoriali esaminati ⁽²⁰⁾. In diversi casi ⁽²¹⁾ sono previsti incontri con cadenza semestrale per esaminare l'andamento del settore e quanto previsto nell'accordo con riferimento ai livelli occupazionali, alla disciplina degli appalti, all'applicazione della normativa in tema di sicurezza sul lavoro e formazione ⁽²²⁾. In altri casi ⁽²³⁾, al fine di dare impulso al rilancio del settore è spesso affermata l'importanza di un confronto periodico sui temi qualificanti per l'intera categoria e l'impegno ad incontrarsi almeno due volte all'anno con lo scopo di verificarne l'andamento ed impostare nuove regole riferite ad una fattiva collaborazione che punti alla rivitalizzazione del settore, a partire da una impostazione corretta delle relazioni industriali. Indicazioni dettagliate sulle modalità di fruizione dei diritti sindacali sono presenti in pochi contratti ⁽²⁴⁾.

2.2. Osservatori

Un ruolo altrettanto importante è riconosciuto dalle parti agli Osservatori, previsti nel 21,5% dei contratti territoriali analizzati. In linea generale, compito comune agli Osservatori è l'acquisizione di informazioni ed elaborazione di dati, avvalendosi degli organismi paritetici e creando politiche di concertazione tra le parti miranti a: verificare i livelli occupazio-

immediata evidenza dei cantieri pubblici e privati di qualsiasi entità aperti nel territorio, per un efficace e celere controllo della regolarità del lavoro».

⁽²⁰⁾ Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Benevento.

⁽²¹⁾ Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Rovigo.

⁽²²⁾ Lo stesso impegno a cadenza semestrale è previsto dalle parti del territorio di Belluno le quali, a tale scopo, prevedono la costituzione di un tavolo di monitoraggio dell'attività edile.

⁽²³⁾ Vedi il territoriale della Valle D'Aosta.

⁽²⁴⁾ È il caso, ad esempio, del CCPL della provincia di Enna. Qui, al fine di promuovere proficue relazioni industriali, le parti sociali hanno previsto, nei cantieri i cui lavori hanno un importo netto complessivo superiore a cinque milioni di euro, un confronto preventivo all'avvio degli stessi tra impresa realizzatrice e OO.SS.

nali, le ore lavorate, i fabbisogni formativi, l'andamento infortunistico, andamento del mercato delle opere pubbliche e dell'edilizia privata.

Così, ad esempio, in ragione della complessità delle dinamiche dell'edilizia, alcuni accordi convengono sulla necessità di un Osservatorio che svolga azioni di monitoraggio ed elaborazione dei principali fenomeni che caratterizzano il settore ⁽²⁵⁾. Per la stessa ragione, altri Osservatori prevedono la realizzazione di un sistema informativo, su scala provinciale e settoriale sull'industria delle costruzioni ⁽²⁶⁾. L'obiettivo è quello di rilevare i fenomeni congiunturali e fornire supporto conoscitivo al sistema di concertazione territoriale attraverso le informazioni che servono per orientarlo ⁽²⁷⁾.

In altri casi, i compiti attribuiti all'Osservatorio provinciale sono ancora più articolati: ad esso è riconosciuto, ad esempio, il ruolo di assumere iniziative atte a rilevare i bisogni formativi del settore ⁽²⁸⁾, prevedendo a tale scopo la collaborazione con organismi di Fondimpresa regionale per la programmazione di attività formative e di confronti con la provincia in materia di formazione e riqualificazione mirata al settore nonché di collaborazioni con scuole ed enti formativi per la formazione in ingresso dei giovani. Per realizzare un adeguato monitoraggio, si prevede inoltre che le aziende che abbiano effettuato formazione professionale ne diano comunicazione alle RSU e all'Osservatorio. Non mancano casi in cui a questi Enti è affidato un ruolo di particolare vigilanza ⁽²⁹⁾.

2.3. Quote sindacali

La maggior parte dei contratti territoriali analizzati disciplina le quote sindacali e di servizio, previste dagli artt. 36 e 37 del CCNL del 2010 a

⁽²⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Viterbo.

⁽²⁶⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Enna e Ragusa.

⁽²⁷⁾ Lo stesso dicasi per il contratto regionale della Valle D'Aosta del 2013, che pone come priorità la creazione di un Osservatorio, grazie al contributo dei soggetti interessati alla regolarità nell'edilizia (Inps, Inail, Camera di Commercio, Enti Paritetici, Istituzioni).

⁽²⁸⁾ È il caso del CCPL della provincia di Massa Carrara.

⁽²⁹⁾ È il caso degli Osservatori del territorio di Venezia e Vicenza: accanto al regolare compito di raccolta e circolazione di dati ed informazioni utili, questi sono indicati dalle parti quali strumenti di contrasto al lavoro nero e alle infiltrazioni mafiose.

carico dei datori di lavoro e degli operai dipendenti ⁽³⁰⁾. La quota di servizio sindacale a carico degli operai è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni periodo di paga. Le quote a cura del datore di lavoro, vengono versate alla Cassa Edile unitamente al contributo ad essa dovuto ⁽³¹⁾.

3. Bilateralità

La difficile congiuntura economica e il fenomeno dei ribassi elevatissimi che caratterizzano l'evoluzione del mercato edile dell'ultimo quinquennio hanno caratterizzato il mercato dell'edilizia, hanno favorito l'incremento di situazioni di illegalità e di non applicazione delle norme di sicurezza. In questo scenario le parti del settore condividono la necessità di elaborare un percorso di riqualificazione del settore. Un compito centrale in questo processo è affidato alla bilateralità ⁽³²⁾ che «attraverso i suoi enti, gioca un ruolo strategico e di governo, di vitale importanza per il settore» ⁽³³⁾. Gli enti bilaterali paritetici sono individuati come strumenti in grado di ergersi a «garanti dell'applicazione e del rispetto di un codice etico che le parti promuovono per garantire maggiore legalità e sicurezza per imprese e lavoratori» ⁽³⁴⁾. In aggiunta, le parti affermano che è necessario utilizzare gli Enti Paritetici Interprofessionali per avviare percorsi formativi in grado di soddisfare le future richieste del mercato del lavoro. Sono inoltre impegnate ad individuare percorsi e strategie di maggior collaborazione tra enti bilaterali, organi istituzionali ed ispettivi ⁽³⁵⁾ e ritengono indispensabile «fortificare il sistema della bilateralità mediante l'incentivazione dei corsi di formazione professionale per pro-

⁽³⁰⁾ Nel CCPL della provincia di Taranto, ad esempio, ammontano nella misura del 0,78% degli elementi della retribuzione maggiorati del 23,45%.

⁽³¹⁾ Il contratto integrativo di Palermo, ad esempio, prevede il contributo nella misura del 16% da calcolare sugli elementi della retribuzione presa a base ai fini della l. n. 153/1969 di cui 0,58% a carico dei datori di lavoro e 0,58% a carico dei lavoratori. La quota diviene dello 0,50% nell'integrativo del territorio di Pisa maggiorata del 18,5% e del 4,95% per i datori di lavoro e per gli operai; dello 0,92% nell'integrativo di Ragusa del 2012.

⁽³²⁾ Vedi ad esempio i territoriali di Bari, Lecce, Foggia, Matera e Padova.

⁽³³⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽³⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Pisa e Palermo.

⁽³⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Bari.

muovere il turnover in edilizia e per elevare il livello di professionalità delle maestranze impiegate»⁽³⁶⁾.

3.1. Riorganizzazione della bilateralità

La crisi produttiva che ha investito il settore ha tuttavia dettato la necessità di una razionalizzazione delle risorse economiche ed umane a disposizione degli Enti Paritetici ed una conseguente riduzione della contribuzione contrattuale destinata al funzionamento degli organismi bilaterali. In alcuni contratti le parti convengono così di «procedere ad una attenta verifica delle risorse disponibili nell'ambito delle riserve della Cassa Edile e si impegnano a esaminare l'andamento delle singole gestioni degli Enti Paritetici in relazione sia alla percentuale della contribuzione, che all'andamento complessivo del monte salari, che alle attività, che per statuto e per CCNL, gli enti stessi sono chiamati a svolgere, anche tenendo conto delle eventuali fonti di finanziamento aggiuntive a quelle stabilite dalla contrattazione»⁽³⁷⁾.

Razionalizzazione e ottimizzazione della capacità operativa

La disposizione di una loro riorganizzazione è infatti vista come necessità in diversi contratti territoriali⁽³⁸⁾, al punto da ritenere il processo di razionalizzazione del sistema non più rinviabile⁽³⁹⁾. L'intento delle parti, dettato anche dalle raccomandazioni provenienti a livello nazionale, è quello di procedere al potenziamento delle loro capacità operative ottimizzandone l'utilizzo. Tutto ciò allo scopo di «migliorare i servizi, sfruttare le possibili sinergie e superare nei territori le duplicazioni organizzative esistenti con la connessa dispersione di risorse»⁽⁴⁰⁾. Nella maggior parte dei contratti analizzati⁽⁴¹⁾ le parti si ripropongono di valutare le

⁽³⁶⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Foggia.

⁽³⁷⁾ Cfr., per tutti, il CCPL della provincia di Bari.

⁽³⁸⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Perugia, Terni, Siena, Pavia, Benevento, Catania e Grosseto.

⁽³⁹⁾ Come nel caso del CCPL della provincia di Perugia.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Pavia.

⁽⁴¹⁾ Per citarne alcuni: i CCPL delle provincie di Catania, Caltanissetta, Lecce, Massa Carrara, Terni, Perugia, Bari, Venezia, Vicenza, Rovigo, Belluno, Livorno, Salerno, Rieti, Frosinone, Pistoia, Siena, Benevento, Palermo e Napoli.

esigenze di riorganizzazione degli enti bilaterali paritetici tenendo in considerazione l'entità territoriale, demografica ed economica della propria provincia. In particolare, si concorda sulla «necessità di adottare un nuovo modello organizzativo, finalizzato a presentare ad aziende, lavoratori e istituzioni un “sistema integrato” degli enti bilaterali, a migliorare la qualità dei servizi forniti alle imprese e delle prestazioni a beneficio dei lavoratori, a razionalizzare i costi di Cassa Edile, Scuola Edile e CPT»⁽⁴²⁾.

Le linee di azione

Entrando più nel dettaglio della gestione della riorganizzazione, gli amministratori sono invitati ad adottare «ogni misura per ridurre i costi di gestione e migliorare l'efficienza del servizio alle imprese dotandosi di regolamenti interni che sanciscano organigramma e funzionigramma»⁽⁴³⁾; in altri casi le parti convengono che non saranno più concessi «superminimi retributivi e benefici *ad personam*»⁽⁴⁴⁾, laddove non espressamente previsti dal CCNL e dal CCPL o convengono l'abolizione dei «gettoni di presenza»⁽⁴⁵⁾ o qualunque altra forma di compenso connesso all'attività della funzione degli amministratori degli Enti Bilaterali»⁽⁴⁶⁾.

Nell'integrativo della provincia di Massa Carrara le parti definiscono nondimeno delle apposite linee guida per la razionalizzazione e il coordinamento delle attività. In particolare, il primo passaggio previsto è quello dell'unificazione del bilancio e successivamente anche quella del responsabile e la regolamentazione dei rimborsi spese per le missioni effettuate. Ancora, le parti riconoscono che sia opportuno definire nuove intese volte a sviluppare soluzioni operative più incisive anche attraverso l'individuazione di specifiche responsabilità⁽⁴⁷⁾. Si guarda, ad esempio, alla necessità di migliorare lo strumento del sito internet unificato in raccordo con il portale Formedil Toscana, o a rafforzare il servizio di accoglienze comune.

(42) Così il CCPL della provincia di Livorno. Si parla invece di “Sistema” nel CCPL della provincia di Perugia che auspica la nascita di un'unica Cassa Edile a livello regionale ed un unico Ente dell'Umbria per la formazione e sicurezza.

(43) Cfr. il CCPL della provincia di Pistoia.

(44) Cfr. il CCPL della provincia di Caltanissetta.

(45) Cfr. il CCPL della provincia di Massa Carrara.

(46) Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

(47) È il caso del CCPL della provincia di Lucca.

3.2. Cassa Edile

Ammontare del contributo

Con riferimento all'art. 36 del CCNL 18 giugno 2008, come modificato dall'accordo di rinvio del 19 aprile 2012, la contrattazione territoriale definisce l'ammontare del contributo da versare in favore della Cassa Edile della provincia di riferimento, da calcolare su paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed elemento economico territoriale. Sono altresì specificate le modalità e le tempistiche del versamento.

Obbligo di osservanza della normativa contrattuale e legale

È ricorrente una clausola in forza della quale la Cassa Edile raccoglierà dai datori di lavoro e dai lavoratori che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni della medesima, una dichiarazione scritta di adesione al CCNL e al CCPL nonché allo Statuto ed al regolamento della Cassa Edile stessa, con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi e gli oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi⁽⁴⁸⁾. Clausola che obbliga le imprese edili, sotto qualsiasi ragione sociale, operanti sul territorio di riferimento, a iscriversi alla Cassa Edile. Nella ipotesi in cui le imprese non si iscrivano, omettendo di inserire i lavoratori dipendenti nelle denunce presentate alla Cassa Edile, e di effettuare i relativi versamenti delle quote di accantonamento, saranno tenute a mantenere indenne il lavoratore dei danni causati dalle mancate prestazioni e assistenze previste dal CCNL, dagli accordi provinciali e da ogni altra assistenza o prestazione garantita dalla stessa Cassa Edile. Le imprese inadempienti saranno ugualmente tenute a versare alla Cassa Edile tutte le somme di accantonamento evase senza possibilità di detrarre le somme eventualmente corrisposte a tale titolo direttamente ai lavoratori interessati che considereranno le somme suddette quale trattamento di miglior favore ai sensi e per gli effetti dell'art. 2077 del codice civile⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁸⁾ Vedi il territoriale di Matera.

⁽⁴⁹⁾ Vedi il territoriale di Matera.

Sistemi di controllo

Il CCPL della provincia di Torino istituisce una procedura secondo la quale il comitato paritetico territoriale è tenuto a trasmettere, mensilmente, alla Cassa Edile l'elenco delle imprese visitate, al fine di verificarne l'iscrizione. Qualora dai controlli effettuati talune imprese non risultassero iscritte, le parti forniscono mandato alla stessa affinché intraprenda le opportune iniziative, anche legali, volte a sanare le eventuali situazioni di irregolarità.

3.2.1. Norme premiali

Il CCPL di Salerno riconosce in favore delle imprese iscritte alla Cassa Edile una premialità pari al 3% a carico della stessa cassa ⁽⁵⁰⁾. Per l'accesso allo sgravio, dovranno essere posseduti, integralmente e contemporaneamente, dall'azienda richiedente i seguenti requisiti: 1) avere in carico esclusivamente manodopera denunciata alla Cassa Edile con contratto a tempo pieno; 2) avere in forza e denunciare alla Cassa Edile manodopera per almeno il 90% residente in provincia di Salerno; 3) essere in regola con i versamenti degli accantonamenti e degli obblighi contributivi contrattuali alla Cassa Edile; 4) denunciare alla Cassa Edile la manodopera per almeno 160 ore lavorate/mese.

A loro volta le parti dei CCPL delle provincie di Lecce e Cosenza si impegnano nell'individuare percorsi di premialità per le imprese virtuose in termini di riduzione degli oneri contributivi a favore di quelle aziende che rientrano in specifici parametri (regolarità contributiva, procedure di rateizzazione dei pagamenti nei confronti della Cassa Edile, presenza di contenziosi, ecc..). Ancora, nel CCPL della provincia di Bari si impegnano a definire entro il prossimo mese di giugno una specifica regolamentazione di incentivazione, attraverso una riduzione dei contributi per gli enti paritetici, per quelle imprese che danno applicazione alle diverse disposizioni di legge e contratto in materia di sicurezza sul lavoro.

⁽⁵⁰⁾ Analogo istituto è presente nei CCPL delle provincie di Avellino, Benevento, Viterbo, Napoli, Palermo, Pistoia, Terni, Firenze, Lucca, Novara e Vicenza.

4. Salute, sicurezza e ambiente

Cinquantatré contratti territoriali, pari al 56,9% del campione, prevedono clausole in materia di salute e sicurezza. In particolare, trentasei accordi (38,7%) disciplinano funzioni e prerogative delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale (RLST), mentre 25 intese, pari al 26,9% del campione, disciplinano il trattamento in caso di infortunio e malattie professionali. Chiudono con una frequenza del 24,7% le disposizioni relative al Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT).

L'attenzione riposta sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché dell'ambiente è spesso richiamata come una priorità per le parti firmatarie. In particolare, l'applicazione delle misure di sicurezza nei cantieri è riconosciuta dalle parti tra i fattori che sono in grado di favorire il rilancio del settore edile, per le implicazioni sociali e produttive da essa prospettate.

Nelle premesse dei contratti integrativi provinciali analizzati, si parla della sicurezza come di una leva fondamentale per un cambiamento del settore ⁽⁵¹⁾, o di «ruolo strategico» per il comune obiettivo di tutela e di valorizzazione delle professionalità ⁽⁵²⁾, o ancora di «elemento di rafforzamento quantitativo del sistema produttivo dell'edilizia» ⁽⁵³⁾.

Si parla anche di sicurezza e di giovani. Il contratto integrativo della provincia di Salerno, ad esempio, individua l'ambito di salute e sicurezza sul lavoro come un campo da migliorare e su cui investire, per attrarre i giovani, considerati «i soli che possano assicurare la trasmissione futura del mestiere edile». In altri termini: più si investirà in sicurezza e maggiormente «attraente» sarà il settore edile per i giovani.

4.1. Strategie per la salute e la sicurezza

Il ruolo della bilateralità

Per quanto riguarda i mezzi per raggiungere livelli adeguati di protezione e prevenzione e per contribuire in modo rilevante alla diminuzione

⁽⁵¹⁾ Così il CCPL della provincia di Pistoia.

⁽⁵²⁾ Così il CCPL della provincia di Palermo.

⁽⁵³⁾ Così il CCPL della provincia di Salerno.

dei fattori di rischio lavorativo connessi alle specifiche caratteristiche dell'attività edilizia, alcuni contratti integrativi provinciali ⁽⁵⁴⁾ scommettono su una maggior sorveglianza per il tramite degli Enti Bilaterali, impegnando le parti ad elevare l'attività di vigilanza attraverso gli Organismi ed Enti deputati al controllo e puntando a creare un sistema compatibile di controlli incrociati in sinergia, in termini di azioni e risorse, tra il Comitato Paritetico Territoriale ed il Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, fermo restando le rispettive autonomie e prerogative ⁽⁵⁵⁾.

La cooperazione istituzionale

Altri ancora ⁽⁵⁶⁾, al fine di accrescere le politiche di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e portare all'attenzione dell'opinione pubblica il grave disagio del settore, invocano maggiore collaborazione con gli Organismi pubblici e prevedono protocolli d'intesa da applicare su tutto il territorio provinciale. Protocolli che coinvolgano tutti gli attori istituzionali di riferimento quali regione, provincia, prefettura, Inps, Inail, direzioni territoriali del lavoro, ANCI e tutte le associazioni di categoria. Si parla di accordi e protocolli con committenti privati e pubblici sulla sicurezza per preservare la centralità ed importanza dell'impresa «sana e regolare» ⁽⁵⁷⁾,

⁽⁵⁴⁾ Vedi, ad esempio, i CCPL delle provincie di come Taranto, Matera, Terni, Udine, Venezia, Vicenza e Rovigo.

⁽⁵⁵⁾ In particolare nel contratto integrativo provinciale di Terni, le parti concordano che l'azione di supporto alle imprese sul versante della sicurezza debba essere rilanciata e consolidata sia introducendo nuovi servizi sia migliorando strumenti e procedure già utilizzate attraverso una migliore programmazione dei sopralluoghi tecnici in cantiere utilizzando nuovi strumenti a disposizione Comitato Paritetico Territoriale; si parla di notifiche preliminari, di maggior controllo dell'efficacia degli stessi sopralluoghi, di check-list di controllo definita a livello nazionale, di resoconto della visita da lasciare in cantiere, di seconde visita di controllo e di monitoraggio telefonico a campione per verificare il gradimento delle imprese. Altri, come le parti firmatarie del contratto integrativo provinciale quello di Foggia, hanno previsto la costituzione di un Servizio Sicurezza sul lavoro stabile e strutturato, senza oneri aggiuntivi per le aziende.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. i CCPL delle provincie di Cosenza, Lucca, Udine, Pavia e Padova.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. CCPL della provincia di Palermo. Negli stessi termini si parla anche nelle premesse del contratto integrativo provinciale Benevento, nel quale protocolli e accordi, specificatamente mirati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavori, sono stati uno strumento attraverso il quale i lavoratori, per il tramite del sindacato, hanno contribuito a preservare la centralità dell'impresa sana e regolare.

o ancora, si prevede semplicemente l'aggiornamento di protocolli d'intesa sottoscritti precedentemente ed ormai datati ⁽⁵⁸⁾. Protocolli simili denominati di "legalità", che includono al loro interno anche l'impegno di promuovere la predisposizione delle misure per la sicurezza sul lavoro, sono stati attivati in diversi territori ⁽⁵⁹⁾.

4.1.1. Bonus Premialità

Un ulteriore strumento che le parti hanno previsto al fine di ridurre gli infortuni sul lavoro ed accrescere la cultura della sicurezza in cantiere è il "Bonus sicurezza". Si tratta di un bonus economico previsto, per esempio, dal contratto integrativo della provincia di Enna ed è cosa ben più specifica rispetto al "Bonus Premialità", previsto in diversi accordi al fine di valorizzare gli sforzi delle imprese e dei lavoratori sul campo della legalità e della regolarità. Nello specifico, il Bonus Sicurezza viene riconosciuto annualmente alle imprese presso le quali non si siano verificati infortuni mortali o invalidanti, che non siano state oggetto di provvedimenti sanzionatori di rilevanza, che abbiano adottato un sistema di sicurezza in cantiere validato dal Comitato Paritetico Territoriale e che rispettino il requisito di anzianità di iscrizioni alla cassa edile (12 mesi) e di regolarità contributiva. Il bonus è del valore di 1000 euro o 2000 euro per gli iscritti all'Ance, CNA, Casa artigiani e può essere speso per attività formative in materia di sicurezza sul lavoro o per l'acquisto di dispositivi di protezioni individuali. Il bonus viene erogato, nel limite massimo dei contributi versati, dalla cassa edile presso la quale è stato istituito un Fondo hoc.

A metà strada tra il bonus premiale e quello sicurezza, troviamo il dispositivo premiale previsto dalle parti firmatarie dell'accordo della pro-

⁽⁵⁸⁾ Come, ad esempio, il protocollo d'intesa sottoscritto con l'Amministrazione regionale della Valle d'Aosta richiamato nell'accordo regionale della Valle D'Aosta.

⁽⁵⁹⁾ Come nel territorio di Ragusa, nel quale, a settembre 2012 è stato sottoscritto il protocollo di legalità, da ANCE, Confindustria e Prefettura di Ragusa Si ricorda inoltre il protocollo di legalità sottoscritto il 9 gennaio 2012 tra la regione Veneto, le Prefetture Venete e i rappresentanti delle provincie e comuni del Veneto e quello di intesa per la sicurezza e la regolarità degli appalti pubblici siglato il 24 novembre 2009 richiamato nel CCPL della provincia di Lucca o ancora il precedente protocollo di intesa per la sicurezza e la regolarità nei cantieri edili, siglato il 19 ottobre 2004 presso la Prefettura di Padova.

vincia di Terni ⁽⁶⁰⁾ o quello che hanno intenzione di introdurre le parti firmatarie del CCPL di Grosseto, quale intervento premiale a favore delle imprese che, in regola con le retribuzioni alla Cassa Edile ed adeguata anzianità di iscrizione, aderiranno volontariamente al progetto di assistenza e verifica preventiva nell'applicazione del d.lgs. n. 81/2008.

4.1.2. Igiene, ambiente di lavoro e DPI

Poche le norme specifiche in tema di sicurezza e igiene sul lavoro che aggiungano qualcosa in più rispetto alla normativa in materia, o rispetto a quanto già previsto dal CCNL di riferimento.

Per esempio, il CCPL della provincia di Belluno individua in numero 15 di lavoratori e 6 mesi di durata del cantiere, il discrimine necessario per l'osservanza delle prescrizioni di cui all'art. 85 ⁽⁶¹⁾, quali la messa a disposizione dello spogliatoio e refettorio riscaldati nei mesi invernali o servizi igienici dotati di acqua calda e fredda ⁽⁶²⁾. Nel CCPL della provincia di Pisa, invece, sono sufficienti 3 lavoratori e una durata superiore a 6 mesi per far scattare l'obbligo di cui sopra, al quale si aggiunge l'uso della doccia e la differenziazione in due locali distinti per lo spogliatoio e per il refettorio, nel caso in cui l'impresa conti più di 20 dipendenti e l'opera registri una durata superiore a 2 anni ⁽⁶³⁾. In altri casi si fa un generico riferimento ai dispositivi di protezione individuale (di seguito DPI), parlando di «mezzi di protezione appropriati ai rischi inerenti alle lavorazioni ed operazioni effettuate» che devono essere messi a disposizione dei

⁽⁶⁰⁾ Si tratta di un riconoscimento premiale a favore delle imprese che dimostrino il rispetto delle regole e il dovuto impegno nella formazione professionale e nell'attuazione di corrette misure di sicurezza e prevenzione e consiste nella riduzione delle aliquote dovute alla Cassa Edile, Scuola Edile e Comitato Paritetico Territoriale.

⁽⁶¹⁾ Si fa riferimento all'art. 85, lett. A, del CCNL 19 aprile 2010, rubricato *Igiene e ambiente di lavoro*.

⁽⁶²⁾ Pertanto le imprese con meno di 15 lavoratori e di durata inferiore a 6 mesi potranno provvedere a fornire i servizi di cui sopra anche in locali idonei nelle vicinanze del cantiere e non necessariamente creare locali appositi nei cantieri stessi.

⁽⁶³⁾ Il CCPL della provincia di Salerno, in aggiunta, prevede che l'impresa debba mettere a disposizione anche docce, deposito per i dispositivi di protezione individuale e fornitura di acqua potabile.

lavoratori, «nel caso in cui manchino o sia insufficienti i mezzi tecnici di protezione»⁽⁶⁴⁾.

Per sensibilizzare i lavoratori all'uso dei DPI, per esempio, nel contratto integrativo della provincia di Napoli le parti si impegnano a promuovere azioni in tale senso e prevedono delle convenzioni annuali con alcuni fornitori del territorio per l'acquisto dei DPI da parte delle imprese iscritte alla Cassa Edile.

Inoltre molti contratti integrativi provinciali⁽⁶⁵⁾, pur precisando che la fornitura delle scarpe da lavoro, delle tute, delle giacche e dei pantaloni è «principio che attiene direttamente alle imprese», prevedono la fornitura annuale o semestrale⁽⁶⁶⁾ del kit antinfortunistico a cura della Cassa Edile o il rimborso della spesa effettuata per l'acquisto dei DPI. I requisiti per accedere al servizio variano da contratto a contratto, com'anche la composizione del kit antinfortunistico⁽⁶⁷⁾.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Reggio Calabria.

⁽⁶⁵⁾ Così ad esempio i CCPL delle provincie di Pisa, Salerno, Venezia, Rovigo e Belluno.

⁽⁶⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Belluno, che prevede la fornitura semestrale degli indumenti di lavoro per gli addetti ai lavori di asfaltatura stradale, specificando che ci si riferisce a coloro che operano in condizioni di disagio connesse all'utilizzo di a caldo del bitume.

⁽⁶⁷⁾ Per esempio il CCPL della provincia di Napoli prevede la fornitura di una tuta al personale in forza da almeno 6 mesi presso aziende che sono in regola con i requisiti richiesti dalla Cassa Edile. Il CCPL della provincia di Salerno, invece, riconosce la distribuzione di 2 tute, 2 paia di guanti, 2 paia scarpe ed 1 casco ai lavoratori impiegati per più di 160 ore in aziende che abbiano un'anzianità di iscrizione alla Cassa Edile (24 mesi) ed in regola con gli obblighi contributivi previsti contrattualmente. Il CCP della provincia di Venezia prevede che le imprese possano chiedere il rimborso alla Cassa Edile per la dotazione che hanno consegnato all'atto della consegna ai lavoratori con almeno tre mesi di anzianità. Il rimborso avverrà mediante deduzione dalle contribuzioni e dagli accantonamenti dietro attestazione da parte dell'impresa dell'avvenuto acquisto e consegna ai lavoratori che devono risultare registrati alla Cassa Edile con un numero di ore che varia a seconda del periodo di riferimento. La dotazione del Kit antinfortunistico prevista dal CCPL della provincia di Padova prevede 1 giubbotto, 2 magliette e 2 paia di pantaloni o 1 tuta ed 1 pettorina nonché 1 paio di scarpe. Tale dotazione verrà consegnata anche a ciascun allievo del CPICE (Centro provinciale di Istituzione Professionale Edile) frequentante il corso triennale post-scuola media per la qualifica di Operatore edile Polivalente. Il CCPL della provincia di Belluno prevede la fornitura di 2 tute o in alternativa 2 giubbini e 2 paia di pantaloni a tutti i lavoratori con un'anzianità nel settore di 3 mesi ed alle dipendenze di imprese iscritte presso la Cassa Edile da almeno 3 mesi nei 12 mesi precedenti.

Alcuni CCPL, al fine di razionalizzare i costi sostenuti per l'acquisto degli indumenti di lavoro, inaspriscono i requisiti di accesso agli stessi ⁽⁶⁸⁾ ed altri ancora hanno abilitato del tutto la prestazione ⁽⁶⁹⁾ o diminuito la fornitura ⁽⁷⁰⁾.

4.2. Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT)

Nella diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione svolge un ruolo strategico il Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (di seguito CPT o Comitato) ⁽⁷¹⁾, riconosciuto dalle parti territoriali, come lo strumento fondamentale per attuare nel territorio provinciale le politiche della sicurezza e svolgere le attività di prevenzione, consulenza, formazione e informazione ⁽⁷²⁾.

Oltre alla presenza a livello provinciale alcuni contratti integrativi provinciale prevedono un coordinamento regionale ⁽⁷³⁾. Mentre a livello nazionale troviamo la Commissione nazionale per la prevenzione infor-

⁽⁶⁸⁾ È il caso del CCPL della provincia di Frosinone.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lucca dal 1° luglio 2012 ha abolito del tutto il contributo DPI e di conseguenza la distribuzione o il rimborso.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Rovigo prevedeva la fornitura di una tuta e di due scarpe antinfortunistiche e dalla sottoscrizione del CCPL del 7 agosto 2012 ha cessato il servizio fornitura delle scarpe.

⁽⁷¹⁾ Il CPT è istituito mediante accordi tra le Associazione delle Imprese Edili e complementari e le organizzazioni sindacali dei lavoratori edili (FeNeal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil), con l'intento di migliorare i livelli di sicurezza ed igiene nei cantieri e le condizioni ambientali.

⁽⁷²⁾ Le principali attività esercitate dai CPT provinciali sono le visite di consulenza tecnica e fornisce assistenza, tramite personale professionalmente qualificato, al fine di favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili; le attività previste dal d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. nonché le attività di formazione ed informazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere; assistenza alle imprese ed ai lavoratori per trasferire tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; informa ed aggiorna i dirigenti ed i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri.

⁽⁷³⁾ Cfr. i CCPL delle provincie di Venezia e Rovigo che richiamano l'accordo del 14 novembre 2011 con il quale le parti hanno creato il Coordinamento regionale dei CPT del Veneto.

tuni, Pigiene e l'ambiente di lavoro (di seguito CNCPT), al quale sono affidate funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento di 102 Comitati.

Asseverazione e altri meccanismi di certificazione

Negli ultimi anni il CNCPT, in collaborazione con Inail, sta divulgando uno strumento, considerato vantaggioso per le imprese, chiamato asseverazione. Nell'ambito di tale strumento, i CPT svolgono un ruolo fondamentale perché sono il punto di riferimento per le imprese che intendono attestare il modello di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che hanno adottato conformemente alle linee guida UNI/Inail, alla norma OHSAS 18001 o utilizzando i modelli elaborati dalle associazioni di categoria (es. modello ANCE).

Già prima dello specifico accordo di collaborazione sottoscritto fra Inail e CNCPT accordi integrativi provinciali, come quello della provincia di Enna, avevano previsto un servizio di validazione dei sistemi di sicurezza aziendale in cantiere o concordato di avviare quanto prima il servizio di asseverazione ⁽⁷⁴⁾, o addirittura considerano tale servizio strategico per la sicurezza e la partecipazione delle imprese alle attività del sistema bilaterale ⁽⁷⁵⁾.

I compiti del CPT

Le parti firmatarie dei contratti integrativi provinciali, conscie del ruolo attivo svolto dal CPT nel sistema di prevenzione e sicurezza in edilizia, hanno, nei successivi rinnovi, ampliato ed esteso la sua capacità operativa, aumentando sempre di più i compiti dello stesso ⁽⁷⁶⁾.

L'aumento dei compiti, nella maggior parte dei casi, non ha comportato un aumento della contribuzione, da versare alla Cassa Edile per il funzionamento dello stesso CPT ⁽⁷⁷⁾. Anzi la tendenza è quella di preve-

⁽⁷⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Terni.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

⁽⁷⁶⁾ Il CCPL della provincia di Venezia, «allo scopo [...] di rendere l'azione del Comitato [...] il più possibile efficace, tempestiva e capillare», nondimeno, conferma la volontà delle parti firmatarie di rendere il CPT già costituito nella provincia «l'organismo paritetico della sicurezza di riferimento nel settore edile» in tutto il territorio provinciale a prescindere dalla natura industriale, artigiana, cooperativistica delle imprese.

⁽⁷⁷⁾ Il contributo CPT, da versare alle Casse Edile, è fissato a carico del datore di

dere una riduzione del contributo ⁽⁷⁸⁾ e contenete i costi di gestione in un momento di crisi del settore e di diminuzione degli iscritti alle Cesse Edili.

La riorganizzazione dei CPT

Su impulso nazionale o regionale, si assiste ad un percorso di razionalizzazione e di riorganizzazione degli enti paritetici ⁽⁷⁹⁾, e di conseguenza anche dei CPT. Per esempio, in considerazione dell'Atto d'indirizzo della regione Sicilia sulle politiche del lavoro e delle relazioni industriali del 23 marzo 2012 ⁽⁸⁰⁾, i CCPL delle provincie siciliane ⁽⁸¹⁾ hanno previsto l'accorpamento del CPT con l'ente Scuola Edile ⁽⁸²⁾ o con la Scuola Edile e Cassa Edile ⁽⁸³⁾. Sulla stessa scia, in altri territori, le parti hanno concordato di «mettere in sicurezza economica» gli enti stessi, avviando il processo di accorpamento, in un Unico Ente, degli enti

lavoro, in varie misure e solitamente da calcolarsi sugli elementi della retribuzione presi a riferimento per il calcolo dei contributi Cassa Edile. La misura del contributo varia da contratto a contratto. Ad esempio: 0,10% nel CCPL di Matera, 0,15% in quello di Livorno, 0,20% a Palermo, 0,30% nei CCPL di Venezia, Padova, Treviso e Belluno, 0,35% per Catania e Grosseto, 0,40% nei CCPL di Terni, Frosinone e Rovigo, 0,50% in quello di Salerno, 0,55% nei CCPL di Massa Carrara e Pisa, 0,75% a Napoli, 0,81% nell'integrativo di Enna.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Matera prevede che ad un anno dalla sottoscrizione dello stesso si elabori un regolamento per la riduzione in percentuale rispetto al numero di lavoratori che hanno intrapreso processi di formazione del CPT o in base al numero effettivo di ore dedicate all'attività formativa.

⁽⁷⁹⁾ Vedi il § 3.1. *Riorganizzazione della bilateralità* di questa sezione.

⁽⁸⁰⁾ Nel quale accordo si conferma «l'opportunità di procedere all'avvio di un percorso di ottimizzazione delle risorse materiali ed umane negli enti Paritetici provinciali anche attraverso percorsi di integrazione e/o unificazione degli Enti stessi».

⁽⁸¹⁾ In particolare nel contratto della provincia di Caltanissetta le parti, ipotizzano l'unificazione dell'ente nisseno Scuola Edile con il CPT «al fine di ottimizzare i costi di gestione dei due enti» e rinviando ad accordi successivi per i necessari approfondimenti circa la fusione. Nell'accordo della provincia di Palermo, «al fine di elevare i livelli di efficacia e affidabilità» le parti confermano la volontà di verificare eventuali percorsi di unificazione e di integrazione tra PANORMEDIL (ente Scuola Edile) ed il CPT. Nel caso del contratto di Catania obiettivo condiviso dalle parti è il raggruppamento di tutti gli Enti Paritetici (Cassa Edile, ESEC-Scuola Edile e CPT) in un unico Ente Unificato per la provincia di Catania parlando di «esigenza non più procrastinabile».

⁽⁸²⁾ Come nel caso dei CCPL delle provincie di Caltanissetta, Palermo e Ragusa.

⁽⁸³⁾ Cfr. CCPL della provincia di Catania.

che svolgono funzioni di formazione e sicurezza, abolendo i compensi per gli organi, razionalizzando tutte le spese di gestione e programmando incontri periodici per la valutazione dei processi organizzativi e degli organigrammi professionali ⁽⁸⁴⁾. L'accorpamento degli enti riguarda anche i contributi che diventano contributi unici ⁽⁸⁵⁾.

Questa stretta correlazione e interdipendenza tra la funzione della formazione e quella della sicurezza è stata valutata inscindibile anche dalle parti firmatarie del CCPL della provincia di Ragusa che hanno dato vita dal 2010 ad un Ente unico chiamato SFERA come acronimo di Sicurezza e Formazione Edile di Ragusa. L'Ente Sfera, dotato di Statuto conforme allo schema-tipo predisposto dalle parti nazionali, assomma le funzioni di Scuola Edile e CPT, mantenendo ferma la rilevanza delle specifiche funzioni attribuite a ciascuno degli Enti.

4.3. RLST

Le parti dei contratti in esame prendono atto della necessità di una concreta presenza ed azione sul territorio per lo sviluppo della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro. In tale direzione, la figura del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di ambito territoriale (di seguito RLST) riveste un ruolo fondamentale. Tale figura opera con riferimento alle imprese edili nelle quali non sia stato nominato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito RLS) ed in stretta sinergia con il CPT del quale ha bisogno per rendere il suo avvio operativo. Molti

⁽⁸⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Benevento che prevede l'accorpamento del CPT con il CEFME (Centro Formazione Maestranze Edili). Stessa intenzione è quello delle parti firmatarie del CCPL della provincia di Frosinone che individuano quale modello organizzativo più adeguato un unico ente bilaterale per la formazione e sicurezza nel quale confluiscono l'ESEV (Scuola Edile) e il CPT, di modo che imprese e lavoratori abbiano un unico interlocutore.

⁽⁸⁵⁾ Nel caso del CCPL della provincia di Benevento il contributo unico (CEFME/CPT) è individuato nella misura del 1,70%. In linea troviamo il CCPL della provincia di Rieti che prevede un contributo unico a EDILFORMAZIONE per attività di formazione e sicurezza dello 0,60%, o ancora il CCPL della provincia di Rovigo che dal 2002 ha unificato il CPT e la Scuola Edile in un unico ente chiamato Ente Paritetico ASSISTEDIL, o ancora il CCPL della provincia di Pistoia o Arezzo che ha unificato i due enti in Ente CPT-Scuola-Edile ed il CCPL della provincia di Lucca che prevede una contribuzione dello 0,95% per Scuola Edile e CPT.

contratti ⁽⁸⁶⁾ invocano maggiore sinergia, «in termini di azioni e risorse» ⁽⁸⁷⁾, tra le due figure ed individuano nella loro collaborazione lo strumento per la diffusione ed applicazione della cultura della regolarità e sicurezza. Alcuni CCPL auspicano non solo una collaborazione tra CPT e RLST, ma anche un coordinamento tra i vari RLST a livello regionale ⁽⁸⁸⁾, ipotizzando anche il superamento dell'attuale configurazione provinciale ⁽⁸⁹⁾. Le parti firmatarie, in questi casi, condividono infatti l'idea che sia istituita un'Associazione regionale degli RLST o un'Associazione di Aerea Vasta degli RLST.

Disposizioni specifiche

Le specifiche riguardo le funzioni, l'elezione, le competenze, i requisiti per l'incarico, i compensi ed altro, rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono oggetto di allegati, protocolli o appositi regolamenti territoriali, concordati dalle parti sociali, per il funzionamento del RLST.

A tal proposito alcuni contratti integrativi provinciali inaspriscono i requisiti che deve possedere l'RLST, specificando, che l'esperienza nel settore edile e/o in materia di sicurezza debba avere la durata di «almeno 24 mesi» ⁽⁹⁰⁾. Altri individuano un monte ore diverso per la formazione particolare in materia di salute e sicurezza che, l'RLST, deve effettuare una volta avuto l'incarico ⁽⁹¹⁾. Per quanto riguarda i numeri degli RLST, , alcuni contratti prevedono che debba essere un'unica unità a livello territoriale ⁽⁹²⁾, altri individuano un numero come 3 ⁽⁹³⁾, o addirittura 6 ⁽⁹⁴⁾. Altri ancora ⁽⁹⁵⁾ non individuano un numero ma parlano di «uno o più nominativi» da comunicarsi all'ANCE ed al CPT, entro 30 giorni dalla

⁽⁸⁶⁾ Per citarne alcuni: CCPL delle provincie di Benevento, Salerno, Catania, Frosinone e Livorno.

⁽⁸⁷⁾ Così il CCPL della provincia di Catania.

⁽⁸⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lucca.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Massa Carrara.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Terni.

⁽⁹¹⁾ È il caso del CCPL della provincia di Ragusa che lo individua in 40 ore.

⁽⁹²⁾ Ci si riferisce ai CCPL delle provincie di Terni, Vicenza, Venezia, Rovigo e Padova.

⁽⁹³⁾ Ci si riferisce ai CCPL delle provincie di Foggia, Enna, Ragusa e Viterbo.

⁽⁹⁴⁾ Come nel CCPL della provincia di Salerno.

⁽⁹⁵⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

designazione, che avviene ad opera delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto.

Il CCPL della provincia di Ragusa, ad esempio, individua un durata massima dell'incarico (3 anni), nega la possibilità di essere rieletto per più di una volta e prevede, inoltre, ulteriori l'incompatibilità con l'espletamento della funzione ⁽⁹⁶⁾ e la possibilità di decadere dall'incarico nel caso in cui abbiamo intrapreso iniziative ed attività non connesse alle loro funzioni o in violazione del segreto industriale di notizie o documenti che abbia ricevuto, nello svolgimento del proprio incarico, ovvero abusi della propria posizione per ottenere vantaggi per sé o per altri ⁽⁹⁷⁾.

La contribuzione per l'operatività degli RLST

Per quanto riguarda gli oneri per il funzionamento degli RLST solitamente è istituito un Fondo apposito presso le Casse Edili ⁽⁹⁸⁾, alimentato o da contribuzione di nuova creazione o mediante storno di percentuali già previste ⁽⁹⁹⁾. Le modalità di versamento, i tempi e le aliquote variano da contratto a contratto ⁽¹⁰⁰⁾.

⁽⁹⁶⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Ragusa che integra le incompatibilità del RLST con il titolo di dipendente delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, degli Enti Bilaterali e delle imprese di proprietà di uno dei Componenti il Comitato di Gestione dell'Ente Cassa Edile o del Consiglio di Amministrazione dell'Ente Sfera (Ente Sicurezza e Formazione Edile della provincia di Ragusa-Scuola Edile e CPT).

⁽⁹⁷⁾ Negli stessi termini in tema di decadenza dall'incarico si veda il CCPL della provincia di Viterbo.

⁽⁹⁸⁾ Per esempio nell'accordo della provincia di Taranto è istituito il Fondo RLST presso la Cassa edile, gestito per il tramite dell'Associazione per la Sicurezza in Edilizia ed alimentato con un contributo di 2 euro mensili per ogni lavoratore denunciato. Lo stesso contributo nella misura dei 2 euro per ogni dipendente è previsto nel CCPL della provincia di Livorno.

⁽⁹⁹⁾ È il caso del CCPL della provincia di Vicenza, che istituisce un nuovo contributo denominato "Contributo Funzionamento RLST" in misura dello 0,02% enucleato dalla riduzione in pari misura del «contributo Fondo integrativo vestiario ed assistenze varie» che passa dall'0,15% al 0,13%. Il CCPL della provincia di Venezia riconferma il fondo RLST finanziato a mezzo storno da percentuali già previste per la «contribuzione cpt sicurezza e complementari». Invece il CCPL di Padova istituisce il fondo "Iniziativa per la Sicurezza dei lavoratori" mediante lo storno pari al 33% del contributo dovuto dalle imprese per il CPT che a sua volta è pari allo 0,30% della retribuzione imponibile per la Cassa Edile. Udine, lasciando immutate le contribuzioni attuali, prevede la possibilità di incrementare le dotazioni del fondo RLST per permettere un idoneo funzio-

I contributi accantonati normalmente servono per pagare le spese sostenute dai singoli RLST inerenti le loro specifiche attività ed eventualmente per corrispondere un compenso occasionale ⁽¹⁰¹⁾. A tale proposito nel CCPL della provincia di Torino le parti si premurano per far effettuare delle verifiche legali rispetto agli emolumenti corrisposti agli RLST per «evitare qualsivoglia tipo di disparità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari categoria» ed eventualmente apportare i dovuti correttivi che si rendano necessari. Inoltre al fine di ottenere un risparmio sul Fondo RLS le parti richiedono uno studio di fattibilità sulla possibilità di dotare gli RLST di apposite autovetture piuttosto che rimborsare loro il chilometraggio.

Non tutte le aziende sono tenute al versamento del contributo aggiuntivo per il funzionamento del RLST, ma solo quelle che non abbiano proceduto all'elezione diretta del RLS ⁽¹⁰²⁾. Al fine di usufruire dell'esonero dal versamento del contributo, le imprese dovranno comunicare al CPT il nominativo dell'RLS.

namento del servizio in considerazione dalla vastità del territorio provinciale nel quale opera l'RLST. Infine il CCPL della provincia di Gorizia per il funzionamento RLST ha previsto in via sperimentale per l'anno 2012 un tetto massimo di 25.000 euro da attingersi dal fondo assegni non riscossi della Cassa Edile.

⁽¹⁰⁰⁾ La maggior parte delle contribuzioni sono determinate in aliquote percentuali rispetto alla retribuzione imponibile per la Cassa Edile ed il loro importo varia dallo 0,005% (Ragusa), allo 0,01% (Brindisi e Venezia), allo 0,02% (Vicenza), allo 0,03% (Palermo), allo 0,081% (Enna), allo 0,10% (Terni, Lucca, Pistoia e Rovigo), allo 0,15% (Salerno, Reggio Calabria, Siena, Grosseto, Pisa), allo 0,20% (Perugia, Viterbo da versare alla Scuola Edile), allo 0,30% (Rieti e Arezzo), allo 0,35% (Massa Carrara).

⁽¹⁰¹⁾ A tale proposito il CCPL della provincia di Ragusa specifica che sono rimborsate agli RLST tutte le spese sostenute per il materiale informativo, il trasporto, rimborsi a piè di lista, ecc. o per gli oneri formativi ed è previsto, ad ogni RLST, nel caso in cui questo non sia lavoratore dipendente di impresa edile, un compenso occasionale a titolo di rimborso spese, mensa e trasporto individuato in euro 14,00 lorde per ogni visita effettuata in cantiere, e per accendere una apposita polizza assicurativa per la copertura di tutti i possibili rischi inerenti la specifica attività svolta dai singoli RLST per l'intera durata dei loro mandati.

⁽¹⁰²⁾ Riguardo alle destinazioni delle risorse del Fondo il CCPL della provincia di Arezzo, con il rinnovo del CCPL di maggio 2012, ha previsto che la Cassa Edile non rimborserà più gli oneri sostenute dalle imprese per i permessi utilizzati dagli RLS per l'espletamento delle loro funzioni e di conseguenza le imprese che hanno eletto e/o designato l'RLS non sono tenute al versamento del contributo al fondo RLST.

In alcuni casi ⁽¹⁰³⁾ non è sufficiente inviare il nominativo al CPT ma è necessario inviare alla Cassa Edile una copia della comunicazione effettuata all'Inail ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera *aa*, del d.lgs. n. 81/2008 e l'attestazione di frequenza al corso di formazione di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008. Invece per altri ⁽¹⁰⁴⁾, ai fini dell'esonero, è sufficiente l'invio alla Cassa Edile della sola comunicazione Inail ma al contempo è prevista la sanzione del versamento del contributo nel caso in cui il datore di lavoro non la produca.

Un'altra forma di controllo sulle imprese effettivamente esonerate dall'obbligo di versamento del contributo è quello dell'anagrafe provinciale degli RLS eletti nelle singole imprese edili della provincia ⁽¹⁰⁵⁾. Attraverso l'incrocio dei dati con l'anagrafe, costituita solitamente presso il CPT, e quelli sull'operatività degli RLS pervenuti alle Casse Edili, si potranno individuare le imprese che non saranno tenute al versamento del contributo e chi invece è inadempiente.

4.4. Trattamento in caso di infortunio e malattie professionali

Alcuni accordi indicano in 30 o 90 giorni ⁽¹⁰⁶⁾ il tempo entro il quale l'assegno di rimborso del trattamento economico giornaliero per infortunio o malattia professionale, corrisposto al lavoratore, verrà trasmesso all'impresa. I giorni sono quelli successivi alla data in cui è pervenuta alla Cassa Edile la richiesta di rimborso da parte dell'impresa o successivi all'inoltro della denuncia che è considerata, ad ogni effetto, alla stregua della domanda di rimborso ⁽¹⁰⁷⁾.

⁽¹⁰³⁾ Si fa riferimento al CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹⁰⁴⁾ Come nel caso del CCPL della provincia di Arezzo.

⁽¹⁰⁵⁾ Anagrafi del tipo sono previste nella contrattazione integrativa provinciale di Vicenza, Venezia e Padova.

⁽¹⁰⁶⁾ Rispettivamente 30 nei CCPL delle provincie di Ragusa e Potenza e 90 in quello di Enna.

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Potenza. Riguardo agli importi, per esempio il CCPL della provincia di Salerno, prevede un'integrazione da parte della Cassa Edile fino al 100% la retribuzione per i primi 3 giorni successivi all'evento.

Documentazione e procedure per i rimborsi

Al fine di ottenere il rimborso, i CCPL prevedono che le imprese inviino alla Cassa Edile ⁽¹⁰⁸⁾ determinati documenti, che nella maggior parte dei casi sono i seguenti: a) la denuncia dei nominativi dei lavoratori che risultano ammalati nel mese scaduto, nonché i relativi periodi di assenza dal lavoro, utilizzando gli appositi moduli predisposti dalla Cassa Edile, b) certificato medico comprovante l'inizio e la durata della malattia o dell'infortunio che comporta la temporanea inidoneità al lavoro; c) la copia del modulo di liquidazione dell'indennità di malattia da trasmettere all'Inps per il rimborso delle indennità d) il modulo per accertare il requisito delle 450 ore per aver diritto alla restituzione integrale delle somme anticipate, e) busta paga dalla quale risulta gli importi corrisposti dall'impresa a titolo di integrazione dei trattamenti di malattia di competenza della Cassa Edile, f) libro unico ⁽¹⁰⁹⁾.

Inoltre è necessario inviare alla Cassa Edile la comunicazione preventiva di chiusura cantieri entro il 30 giugno di ogni anno o, comunque, non oltre i 30 giorni prima della chiusura dei cantieri stessi ferie, pena la non erogazione del rimborso ⁽¹¹⁰⁾.

L'ammontare dei rimborsi

Riguardo agli importi, ad esempio, il CCPL della provincia di Salerno prevede un'integrazione da parte della Cassa Edile fino al 100% la retribuzione per i primi 3 giorni successivi all'evento ⁽¹¹¹⁾. Le parti firmatarie del *Protocollo aggiuntivo trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro* ⁽¹¹²⁾ si impegnano, in tema d'anticipazione dell'indennità d'inabilità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro, ad intervenire presso l'Inail per

⁽¹⁰⁸⁾ L'allegato 12 del CCPL della provincia di Ragusa prevede altresì un'indicazione temporale per l'invio della documentazione: «alla scadenza di ciascun mese».

⁽¹⁰⁹⁾ Ulteriore documentazione richiesta nel CCPL della provincia di Enna.

⁽¹¹⁰⁾ Tale normativa è prevista dall'accordo provinciale Basilicata del 12 aprile 1988 richiamato nel CCPL della provincia di Matera e nell'accordo provinciale Calabria del 25 marzo 2009 richiamato nel CCPL della provincia di Reggio Calabria.

⁽¹¹¹⁾ Il CCPL della provincia di Enna prevede, invece, un rimborso per le somme anticipate dall'impresa per malattia e infortuni dell'operaio fino al limite massimo di 15.000 euro per anno per esercizio finanziario.

⁽¹¹²⁾ Vedi il CCPL della provincia di Potenza.

rendere quanto più possibili solleciti i tempi d'erogazione dell'indennità giornaliera ⁽¹¹³⁾. Sulla stessa scia le parti firmatarie del CCPL della provincia di Udine, che prendendo atto delle stesse difficoltà dell'Inail nel liquidare l'indennità in tempi celeri, vanno al di là della promessa di sollecito, e prevedono che il datore di lavoro si impegni «ad anticipare direttamente al lavoratore infortunato le prestazioni di indennizzo per l'inabilità temporanea di competenza Inail», richiedendo successivamente rimborso all'Inail ai sensi dell'art. 70 del TU n. 1124/1965.

5. Mercato del lavoro

La materia del mercato del lavoro è, nel complesso, trattata in venticinque rinnovi contrattuali (26,9% del campione edile). Le azioni a contrasto del lavoro irregolare presentano la frequenza contrattuale più alta (18,3%), seguite dalle clausole sulla disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti (13,9%). Seguono, in ordine di frequenza, la disciplina della cassa integrazione per gli apprendisti (12,9%) e le azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali (7,5%). Con specifico riferimento alle tipologie contrattuali, l'istituto che presenta la frequenza contrattuale più elevata è il contratto di apprendistato (otto accordi, pari all'8,6% del campione edile) seguito dal contratto a tempo determinato (cinque accordi, pari al 5,4% del campione edile).

La grave crisi che ha investito il settore edile ha portato all'attenzione delle parti sociali la necessità di intervenire nel monitoraggio dei profili professionali necessari alle aziende, al fine di programmare strumenti di politiche attive del lavoro che affianchino le politiche passive. Alcuni contratti, ad esempio, pongono l'accento sulla necessità di iniziative formative di riqualificazione per le maestranze espulse dal processo produttivo ⁽¹¹⁴⁾ o sulla necessità di promuovere ogni iniziativa utile ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta, a partire dal personale in cassa integrazione straordinaria o in deroga, disoccupazione, mobilità, nonché di sog-

⁽¹¹³⁾ Sulla stessa scia le parti firmatarie del CCPL della provincia di Udine, prendendo atto delle stesse difficoltà dell'Inail nel liquidare l'indennità in tempi celeri, vanno al di là della promessa di sollecito e prevedono che il datore di lavoro si impegni «ad anticipare direttamente al lavoratore infortunato le prestazioni di indennizzo per l'inabilità temporanea di competenza Inail», richiedendo dopo il rimborso all'Inail ai sensi dell'art. 70 del TU n. 1124/65.

⁽¹¹⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Livorno.

getti inoccupati e convergono che l'avvio di opere di grandi dimensioni possa rappresentare una risposta alla disoccupazione imperante ⁽¹¹⁵⁾.

5.1. CIGO per gli apprendisti

A decorrere dal 1° gennaio 2009 gli apprendisti possono beneficiare, in caso di sospensione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di cassa integrazione guadagni pari all'80% della retribuzione persa, con il limite massimo di 150 ore/anno per il settore industria. Come indicato nei contratti territoriali analizzati, tale prestazione dovrà essere anticipata in busta paga all'apprendista dall'impresa, che ne chiederà poi il rimborso alla Cassa Edile.

Quasi tutti gli integrativi territoriali che intervengono sul tema richiedono gli stessi requisiti: la sospensione dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata lavorativa; l'apprendista, all'atto dell'evento, deve risultare iscritto presso la Cassa edile; devono essere indicate nella «denuncia mensile lavoratori occupati» le ore di CIG dell'apprendista; l'impresa deve essere in regola con i versamenti degli accantonamenti e delle contribuzioni al momento della liquidazione della domanda di prestazione ⁽¹¹⁶⁾.

Alcuni contratti, oltre a prevedere il "Fondo CIGO apprendisti" ⁽¹¹⁷⁾, alimentato dai contributi versati dalle imprese nella misura del 30% della retribuzione percepita da ciascun apprendista, dettagliano i requisiti necessari per fruire di tale ammortizzatore ⁽¹¹⁸⁾.

⁽¹¹⁵⁾ È il caso dell'integrativo di Grandi Opere Tem: qui le parti prevedono la creazione di una apposita banca dati, disponibile per tutte le imprese operanti nei cantieri, da mettere a disposizione delle stesse.

⁽¹¹⁶⁾ A tal proposito il CCPL della provincia di Lucca prevede per gli apprendisti contributi a carico delle imprese dell'1% da calcolarsi sul monte ore salari operai apprendisti. Lo stesso è previsto dal CCPL della provincia di Ragusa che ha istituito nel 2009 con ACPL un Fondo CIGO Apprendisti alimentato dai contributi versati dalle imprese nella misura dello 0,30%, che diventa dell'1,00% per gli apprendisti artigiani. Ancora, per le riduzioni di orario di lavoro determinate da cause metereologiche, l'integrativo della Basilicata prevede un'elevazione a 180 ore mensili quale massimo di anticipazione CIGO per l'apprendista operaio non in prova.

⁽¹¹⁷⁾ Previsto anche, ad esempio, nell'integrativo di Grosseto ed alimentato esclusivamente dalle imprese artigiane nella misura dell'1% della retribuzione percepita da ciascun apprendista.

⁽¹¹⁸⁾ È il caso dell'integrativo Cooperative Edili.

I contratti dei territori di Terni e Livorno del 2012, nel richiamare il CCNL del 2008 che all'art. 92 aveva istituito una prestazione aggiuntiva dei lavoratori apprendisti in caso di sospensione o riduzione attività lavorativa per eventi metereologici, confermano che la prestazione rimane a carico della Cassa Edile e prevedono che vada versato, limitatamente agli apprendisti in forza, un contributo pari all'1,2% della retribuzione imponibile. Il massimo fruibile è di 40 ore/anno pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista, comprensiva anche della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia. Anche in questi casi si prevede la presenza dei già menzionati requisiti ⁽¹¹⁹⁾.

Particolare è il caso dell'integrativo del territorio di Arezzo che ha previsto, con decorrenza 2012, l'istituzione di un unico "Fondo CIGO industria-cooperative-PMI-artigiani" sul quale far confluire tutti i crediti e debiti dei due fondi precedenti. Viene istituito un contributo unico pari al 12% da calcolarsi sul monte salari degli apprendisti operai in forza presso l'impresa. In caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, spetta agli apprendisti la cassa integrazione ordinaria per un massimo di 150 ore a carico del CEP (Cassa Edile Polesana) ⁽¹²⁰⁾.

5.2. Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti

La normativa vigente disciplina la possibilità del ricorso al subappalto negli appalti pubblici con la l. n. 55/1990, art. 18, e la l. n. 109/1994, art. 34, e successive modificazioni e integrazioni. L'obbligo delle imprese al puntuale adempimento delle disposizioni che disciplinano la materia di appalti e subappalti è previsto nel CCNL del 14 aprile 2010, al quale fanno riferimento i contratti territoriali in esame.

⁽¹¹⁹⁾ In aggiunta, nel contratto di Livorno è specificato che è necessario «aver maturato minimo 850 ore tra quelle valide ai fini APE nei 6 mesi precedenti a quello per il quale si verifica l'evento meteorologico avverso».

⁽¹²⁰⁾ Vedi il CCPL della provincia di Rovigo. Dal 2009, anche il contratto di Treviso ha previsto un trattamento speciale per gli apprendisti operai: in caso di sospensione dal lavoro o riduzione dall'orario di lavoro «all'apprendista operaio non in prova, l'impresa versa un trattamento economico commisurato alla retribuzione che sarebbe spettata all'apprendista in misura percentuale pari a quella prevista per il trattamento CIG ordinaria riconosciuto al personale operaio per i medesimi eventi».

I territori italiani denotano forti problematicità relative al settore appalti e subappalti pubblici, con effetti negativi sulla tenuta delle imprese regolari e sul lavoro. È per far fronte a tali difficoltà che i contratti territoriali analizzati pongono l'accento sull'attenzione che il sistema di appalti merita, dalla selezione del contraente, all'esecuzione dei lavori. In particolare si mette in risalto il fenomeno della concorrenza basata sul solo fattore prezzo, che ha portato ad un processo di selezione delle imprese affidatarie ingiusto «penalizzando qualità in favore di una spregiudicata tendenza al non rispetto delle regole»⁽¹²¹⁾. Il locale sistema degli appalti, per le sue problematicità alimenta economia illegale, sommerso, violazione di norme e infiltrazioni mafiose. Ne deriva l'esigenza di contrastare tali derive e l'adozione di azioni e misure che diano sostegno alla componente sana del sistema economico. Tali esigenze si riscontrano in quasi tutti i contratti territoriali analizzati.

A tale scopo, ad esempio, viene posto l'accento sulla necessità che l'impresa appaltatrice comunichi i dati che consentano un'equa valutazione della regolarità delle imprese stesse⁽¹²²⁾. In altri casi si prevede una comunicazione alla RSU, Inps, Inail, Cassa Edile e OO.SS. 15 giorni prima dell'inizio degli appalti pubblici onde consentire i consequenziali controlli⁽¹²³⁾, si puntualizza la necessità che l'impresa indichi anche la durata presumibile dei lavori e il numero presumibili dei lavoratori nelle opere appaltate o subappaltate⁽¹²⁴⁾ o ancora si richiama la necessità di affidare i subappalti a ditte con il DURC in regola⁽¹²⁵⁾.

Nel prevedere in caso di subappalti che l'azienda debba effettuare la comunicazione di tutti i dati dell'impresa appaltante a tutti gli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie, nonché alla Cassa Edile di mutualità ed assistenza ed al Collegio costruttori edili, in alcuni casi si precisa la responsabilità in solido con l'impresa appaltatrice e subappaltatrice⁽¹²⁶⁾.

⁽¹²¹⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹²²⁾ Vedi il CCPL della provincia di Firenze. Qui le parti prevedono che per lavori di importo superiore a 20 milioni di euro le imprese aggiudicatarie dei lavori definiscano accordi quadro preventivamente all'apertura dei cantieri. In tali accordi saranno poi svicerate le problematiche quali quelle relative alla sicurezza, fabbisogni formativi.

⁽¹²³⁾ È il caso del CCPL della provincia di Belluno.

⁽¹²⁴⁾ È il caso del CCPL della provincia di Pisa.

⁽¹²⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Rovigo che rinvia al rispetto della l.r. Veneto n. 27/2003 e del d.lgs. n. 163/2006, art. 118.

⁽¹²⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Padova. Nel caso di impiego di lavoratori

5.3. Azioni a contrasto del lavoro irregolare

Le azioni a contrasto del lavoro irregolare rappresentano un aspetto sul quale pressoché tutti i contratti intervengono. Per contrastare forme contrattuali che celino esigenze organizzative non reali, molti integrativi provinciali pongono l'accento sulla necessità di regolamentare le forme ammissibili di contratti flessibili e di non ammettere alcuna forma di lavoro intermittente ⁽¹²⁷⁾.

Varietà di strumenti per il contrasto del lavoro irregolare

La maggior parte dei contratti prevede, inoltre, che venga resa più rigida la normativa della tracciabilità dei pagamenti, in particolare riguardanti i salari degli operai e gli stipendi degli impiegati. A tal fine si promuovono protocolli con Inps e Inail per la verifica e l'incrocio dei rispettivi dati. Alcuni pongono l'accento sulla necessità di perseguire «principi di legalità, trasparenza, leale concorrenzialità ed attenzione al territorio» ⁽¹²⁸⁾ per supportare la parte sana del tessuto imprenditoriale delle costruzioni e mettono in risalto l'importanza della collaborazione tra amministrazioni, enti di controllo, enti bilaterali e parti sociali. Lo strumento della concertazione, con il coordinamento della Prefettura, viene inteso come elemento di contrasto al lavoro nero. Si punta sulla trasparenza del settore come baluardo nella battaglia al lavoro nero ⁽¹²⁹⁾.

Nel ribadire i concetti sin qui espressi, altri contratti pongono l'accento sulla necessità di un controllo e monitoraggio attento dei lavori privati che spesso diventano «terreno ideale per illegalità e insicurezza» ⁽¹³⁰⁾. A tal proposito è spesso riaffermata la centralità di strumenti quali il DURC e il sistema delle tutele volte a combattere il lavoro irregolare e sottolinea la positività di iniziative che mirino ad elevare il livello della conoscenza delle norme ⁽¹³¹⁾.

comunitari e non, prevede siano trasmessi bimestralmente agli Enti previsti dal CCNL, copia degli avvenuti versamenti nel paese straniero.

⁽¹²⁷⁾ Vedi il CCPL della provincia di Ragusa.

⁽¹²⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Taranto.

⁽¹²⁹⁾ Concetto questo ribadito nei CCPL della provincia di Siena e Livorno.

⁽¹³⁰⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Lecce.

⁽¹³¹⁾ Lo stesso viene affermato dal contratto di Salerno.

Il Progetto Pandora

Particolare è il caso dell'integrativo di Bari: oltre a richiamare l'obbligo dell'adozione del DURC anche per i lavori privati, ha adottato il Progetto Pandora che, coinvolgendo Inps, Inail, Cassa Edili, Direzione provinciale del lavoro e comuni, consente la condivisione e circolazione di tutte le informazioni relative all'avvio dei cantieri, alleggerisce gli adempimenti delle imprese e consente un più efficace coordinamento delle azioni di vigilanza delle istituzioni.

La cooperazione istituzionale

La lotta al lavoro sommerso vede, nel contratto di Pavia, regole chiare e condivise da tutti, regolarità contributiva e retributiva, trasparenza quali elementi cardine. È uno dei pochi contratti, insieme a quello della Valle D'Aosta, che pone l'accento sul ruolo che politica e istituzioni pubbliche devono svolgere per risollevare i problemi legati al settore, suggerendo maggiori interventi ed investimenti, ad esempio, per recuperi edilizi o nuove costruzioni all'insegna della bioedilizia. Ancora, le parti sottolineano il problema dei lavori aggiudicati con il «massimo ribasso» e fuori dalle normali logiche di mercato. Tale condizione è infatti il presupposto per la concorrenza sleale nel settore e per mancanza di rispetto delle regole per la sicurezza e tutela dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Per contrastare tale fenomeno è necessario, secondo le parti, il coinvolgimento di tutti gli enti pubblici locali ⁽¹³²⁾.

Il ruolo della bilateralità

Per contrastare il lavoro irregolare in altri casi si punta sul ruolo svolto dagli enti bilaterali ⁽¹³³⁾. Su questa stessa scia, ci sono anche casi in cui si prevede una riduzione di contributi alla Cassa Edile per le imprese che risultino iscritte da almeno 12 mesi, purché ricorrano determinati requisiti legati al corretto svolgimento burocratico nell'attività delle imprese, puntualmente riportati nel contratto ⁽¹³⁴⁾. Tale bonus si perde qualora

⁽¹³²⁾ Le stesse necessità sono sollevate nel contratto di Brindisi e in quello di Pistoia.

⁽¹³³⁾ Vedi i CCPL della provincia di Benevento e Vicenza.

⁽¹³⁴⁾ Vedi il CCPL della provincia di Palermo.

l'impresa beneficiaria risulti aver utilizzato lavoratori irregolari; al contempo si prevede il recupero dell'importo rimborsato. Altri contratti prevedono l'istituzione di un tavolo di confronto sul tema delle azioni e degli strumenti da porre in atto per contrastare il lavoro irregolare ⁽¹³⁵⁾.

5.4. Azioni a contrasto della concorrenza sleale e delle infiltrazioni mafiose e criminali

Accanto alle azioni previste dalle parti sociali per la lotta al lavoro irregolare, particolare attenzione è dedicata al contrasto al fenomeno delle infiltrazioni mafiose e criminali. Mentre alcuni contratti territoriali concentrano l'attenzione sulle azioni preventive volta a combattere tali fenomeni ⁽¹³⁶⁾, altri incentivano l'applicazione dei protocolli sulla legalità ⁽¹³⁷⁾. Nello specifico, le parti mirano ad indirizzare le stazioni appaltanti operanti nella provincia ad adottare tutte le misure idonee ad evitare fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata nell'esecuzione di lavori del comparto, anche con l'ausilio degli Enti Bilaterali di settore. Pertanto, è previsto che: «tutte le imprese esecutrici adottino gli indici di congruità di incidenza della manodopera stabiliti; le stazioni appaltanti aggiudichino i singoli lavori con coerenza; tutti gli operatori attivino la Certificazione di regolarità contributiva» ⁽¹³⁸⁾.

Si prevede anche che le imprese presentino la denuncia mensile dei lavoratori occupati entro il mese successivo al periodo di paga cui si riferiscono ⁽¹³⁹⁾. Qualora non avvenga, saranno tenute a corrispondere una penale di 13 euro. Oltre a ciò, nell'intento di sensibilizzare alla denuncia di ogni tentativo di pressione della criminalità organizzata, le parti promuovono misure volte a valorizzare l'impegno etico e sociale delle imprese che si pongono in contrasto con tali fenomeni. A tal fine, coloro che denuncino i responsabili di azioni criminose e che vengano riconosciuti come vittime della criminalità organizzata, hanno diritto a piani di rientro per ritardati pagamenti senza oneri per sanzioni, interessi e spese legali ⁽¹⁴⁰⁾.

⁽¹³⁵⁾ È il caso del CCPL della provincia di Potenza.

⁽¹³⁶⁾ È il caso del CCPL della provincia di Palermo.

⁽¹³⁷⁾ Vedi i CCPL della provincia di Firenze e Rovigo.

⁽¹³⁸⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Rovigo.

⁽¹³⁹⁾ Vedi il CCPL della provincia di Enna.

⁽¹⁴⁰⁾ Lo stesso vale per le imprese che adottano codici etici, su base volontaria, che

6. Sviluppo professionale e formazione

Quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione edile, riservano uno spazio significativo alla formazione professionale, riconoscendo l'importanza sia della riqualificazione di lavoratori edili già occupati, sia della promozione e valorizzazione delle professionalità acquisite sia, infine, della ricerca di strumenti adeguati al coinvolgimento dei giovani nei processi formativi ⁽¹⁴¹⁾.

In alcuni casi si pone anche l'accento sulla necessità di «sostenere e promuovere ricerca, formazione e innovazione tecnologica» ⁽¹⁴²⁾. La formazione di qualità specializzata rappresenta per le parti una priorità. In altri casi lo spaccato formativo è arricchito anche in materia di sicurezza e salute sul lavoro, formazione impartita dall'Ente Scuola e/o dal CPT del territorio ⁽¹⁴³⁾. In altri ancora, le parti si avvalgono dell'Esedil quale struttura operativa a cui affidano il compito di «progettare, programmare, promuovere e gestire l'attività formativa rivolta ai lavoratori, in particolare nell'ambito dell'apprendistato, della formazione per la sicurezza e della formazione continua» ⁽¹⁴⁴⁾. Al fine di agevolare la formazione continua degli operatori del settore si prevede anche il «concorso spese forfettario di frequenza» ⁽¹⁴⁵⁾.

prevedono l'obbligo di denuncia di ogni tentativo di pressione da parte della criminalità.

⁽¹⁴¹⁾ È quanto previsto nei contratti di Napoli, Massa Carrara, Ragusa e Campania.

⁽¹⁴²⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Pistoia. Qui, al fine di supportare lo sviluppo strategico del settore, l'Ente CPR-Scuola Edile potrà per tanto contare su risorse umane ed economiche utili a sviluppare programmi adeguati alle nuove esigenze professionali.

⁽¹⁴³⁾ Vedi il CCPL della provincia di Viterbo.

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Pavia. Qui, si prevede l'istituzione di una Commissione Tecnica e la partecipazione della Direzione Esedil e dei referenti del sistema formativo associativo dell'industria e artigianato. Tanto con l'utilizzo dei fondi interprofessionali di Fondimpresa e Fondartigianato. Sulla stessa scia, nell'integrativo del territorio di Bari del 2012, un ruolo importante è svolto dalla Formedil Bari, ente che si avvale di finanziamenti statali, regionali ed europei nonché di risorse di Fondimpresa per effettuare corsi nel settore.

⁽¹⁴⁵⁾ È il caso del CCPL di Novara. Secondo quanto indicato, i lavoratori potranno partecipare ai corsi di formazione anche durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di cantiere e a seguito di permesso accordato. Le modalità e le condizioni di erogazione del concorso spese sono indicate in uno specifico regolamento.

Il ruolo della bilateralità

Nel ribadire quanto già previsto dagli altri contratti circa il valore della formazione per il rilancio del settore delle costruzioni, il contratto di Taranto richiama l'art. 91 del CCNL del 2008 e il rinnovo del 2010 che prevedono, quale contributo a carico delle imprese per il funzionamento dell'Ente Scuola e CPT, l'1% così ripartito: 0,70% per l'Ente Scuola e 0,30% per CPT. Anche per altri territori è fondamentale la formazione nel momento di crisi che vive il settore ed è perciò determinante rafforzare compiti e funzioni in materia degli Enti Bilaterali e favorire iniziative volte a pubblicizzarne l'offerta⁽¹⁴⁶⁾. Sempre in tema di riduzione percentuale del contributo dovuto dalle imprese all'Ente Scuola Edile, alcuni contratti prevedono l'elaborazione di un apposito regolamento sul tema⁽¹⁴⁷⁾. Per quanto concerne la formazione continua, si prevede che le imprese individuino le figure professionali di cui il settore necessita e ne diano comunicazione all'Ente Scuola e che la Cassa Edile segnali all'Ente Scuola i dati acquisiti attraverso l'Osservatorio del Mercato del Lavoro.

6.1. Borsa lavoro

Il CCNL 18 giugno 2008 prevede l'istituzione della Borsa lavoro quale «strumento per la valorizzazione piena dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, anche attraverso la formazione, nonché per contrastare il lavoro nero, il lavoro sommerso, il caporalato e l'intermediazione passiva della manodopera gestita dalla criminalità organizzata». Nel CCNL 2008, perfezionato nei dettagli di sviluppo nel CCNL 2010, è prevista l'istituzione della *Borsa lavoro edile nazionale*, Blen.it, in qualità di strumento avente lo scopo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

⁽¹⁴⁶⁾ Vedi, ad esempio, il CCPL della provincia di Palermo. Qui l'ente formativo del settore è la Panormedil per la cui attività è previsto un contributo a carico dei datori di lavoro nella misura dello 0,48%. Per incentivare la partecipazione a corsi di formazione è inoltre prevista una riduzione pari al 50% dei contributi dovuti alla Cassa Edile, formazione professionale, CPT, RTLS, relativamente ai lavoratori assunti che hanno completato l'iter formativo. Tale riduzione, secondo quanto stabilito dal contratto, verrà concessa per un periodo di 12 mesi.

⁽¹⁴⁷⁾ È il caso dei CCPL della Basilicata.

Quasi tutti i contratti territoriali analizzati aderiscono alla costituzione del portale puntualizzando la necessità di evitare sovrapposizioni delle iniziative regionali con quelle nazionali ⁽¹⁴⁸⁾. L'importanza della Borsa lavoro viene ribadita anche nell'integrativo di Salerno che, nello specifico, prevede una convenzione con i centri per l'impiego per la costituzione di uno sportello informativo al servizio di imprese e lavoratori e l'istituzione della banca del lavoro informatizzata, collegata alla Borsa lavoro ⁽¹⁴⁹⁾.

Nel contratto di Pavia, le parti convergono sulla utilità della Borsa lavoro regionale edile della Lombardia, con riferimento al progetto *Blen.it* e, nello specifico, prevedono di: agganciarsi alla sperimentazione avviata dal Formedil Nazionale con collaborazioni con i centri per l'impiego del territorio regionale; dare mandato alla Scuola Edile della provincia di Pavia di predisporre il progetto operativo per la realizzazione di una banca dati provinciale collegata a quella nazionale, nella quale inserire i *curricula* dei lavoratori, le offerte di lavoro delle imprese, il programma dei corsi di qualificazione e riqualificazione; l'apertura di uno sportello informativo ⁽¹⁵⁰⁾, di consulenza e assistenza per il lavoratori.

Nel concordare sulla necessità di agevolare l'incontro tra domanda e offerta, l'integrativo di Udine prevede che la Borsa lavoro sia resa compatibile con quanto progettato e sperimentato da Formedil Nazionale. Lo stesso le parti dell'integrativo di Firenze che, in attesa di dare attuazione a quanto stabilito da Formedil Nazionale, propongono di rendere efficace il portale informatico *Edil Job*, attivando un'apposita convenzione con i CPT. Sempre utilizzando il modello Formedil, in altri territori le parti convergono di dare corso ad una ricerca delle professionalità critiche nei prossimi tre anni per favorire l'orientamento della richiesta-offerta di lavoro ⁽¹⁵¹⁾.

Alcuni contratti vedono nell'istituzione della Borsa lavoro non solo uno strumento di valorizzazione dei lavoratori del settore, ma anche di

⁽¹⁴⁸⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Venezia, Bari, Lucca, Siena, Catania, Terni, Livorno, Benevento, Campania e Cooperative Edili.

⁽¹⁴⁹⁾ Lo stesso dicasi per l'integrativo di Ragusa del 2012 mentre il contratto di Enna del 2012 prevede, oltre che con i servizi per l'impiego, una convenzione anche con l'Università Kore, gli istituti scolastici e le società interinali.

⁽¹⁵⁰⁾ L'utilizzo di uno sportello informatico per i lavoratori e le imprese è previsto dal contratto di Palermo del 2012. La definizione del regolamento di attuazione del nuovo istituto è rimessa alle parti sociali.

⁽¹⁵¹⁾ Vedi il CCPL della provincia di Pisa.

contrasto al fenomeno del lavoro nero e sommerso ⁽¹⁵²⁾. L'Ente Bilaterale per la formazione e la sicurezza si attiverà per attuare il sistema di incontro tra domanda e offerta. Le parti convengono di attribuire all'Ente Bilaterale risorse reperite da varie fonti.

7. Organizzazione del lavoro

Clausole in materia di organizzazione del lavoro registrano una frequenza contrattuale del 55,9%. L'istituto più regolato è la trasferta, presente in quarantuno accordi, pari al 44,1% del campione, seguito dalle clausole in materia di ferie e fermate collettive (30,1%) e da altri istituti dell'orario di lavoro (24,7%).

7.1. Orario di lavoro

La maggior parte degli accordi richiama l'art. 5 del CCNL dell'industria edilizia che fissa l'orario normale contrattuale in 40 ore settimanali di media annua. La distribuzione delle 40 ore è stabilita di norma su cinque giorni a settimana, dal lunedì al venerdì, con la possibilità di articolazione su sei giorni, previo accordo tra le parti a livello aziendale.

In alcuni casi, la contrattazione territoriale individua i mesi in cui è possibile superare l'orario normale di 40 ore settimanali ⁽¹⁵³⁾. Nella provincia di Potenza, in considerazione delle particolari condizioni meteorologiche ambientali e al fine di garantire alla produzione la media annua delle ore lavorative, le parti convengono che durante il periodo maggio-settembre l'orario normale giornaliero può essere prolungato fino ad un massimo di 9 ore.

Alcuni accordi ⁽¹⁵⁴⁾ specificano il momento di inizio e fine dell'orario giornaliero per i c.d. cantieri in estensione ⁽¹⁵⁵⁾, di norma coincidente con il raggiungimento in sito di raccolta del cantiere, comunicato dall'impresa all'apertura dello stesso.

⁽¹⁵²⁾ È il caso del CCPL della provincia di Viterbo.

⁽¹⁵³⁾ Vedi, ad esempio, i CCPL della provincie di Treviso e Rovigo e l'accordo regionale della Valle d'Aosta.

⁽¹⁵⁴⁾ Vedi, ad esempio, i territoriali di Matera e Palermo.

⁽¹⁵⁵⁾ Per cantieri in estensione si intendono quei lavori il cui appalto originario e/o suppletivo interessa l'agro di due o più comuni.

Alcuni CCPL prevedono forme di flessibilità oraria riservate a specifiche categorie di lavoratori, come ad esempio quelli che professano una religione acattolica ai sensi della l. n. 1159/1929. A tale tipologia di lavoratori, il CCPL della provincia di Potenza riconosce ad esempio la possibilità di concordare con i datori di lavoro una distribuzione dell'orario tale da consentire la professione del culto.

7.2. Straordinario

In materia di orario straordinario, in alcuni contratti ⁽¹⁵⁶⁾ sono state riscontrate clausole in forza delle quali le imprese, previo accordo con la RSU o con la delegazione aziendale, ove esistano, purché non si tratti di casi saltuari ed occasionali di prolungamento di orario, faranno ricorso al lavoro straordinario solo per eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

7.3. Reperibilità

Alcuni contratti territoriali ⁽¹⁵⁷⁾ fissano l'indennità di reperibilità per gli operai che acconsentono alla richiesta per iscritto del datore di lavoro di essere reperibili anche fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato dall'impresa. Normalmente, l'indennità è dovuta per i periodi durante i quali il lavoratore rimane reperibile e in attesa di utilizzazione per sopprimere ad esigenze non programmate nell'orario di lavoro, garantendo per iscritto al datore di lavoro la sua disponibilità a recarsi presso la sede, luogo di raccolta o nel luogo di intervento, secondo le indicazioni del datore di lavoro, con i tempi normalmente necessari a raggiungere tale destinazione dalla propria residenza, o nei maggiori tempi indicati dal datore di lavoro in relazione alla specifica chiamata. L'indennità di reperibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto per tale titolo nelle imprese.

⁽¹⁵⁶⁾ Tra tutti, vedi il CCPL di Reggio Calabria.

⁽¹⁵⁷⁾ Vedi, ad esempio, i CCPL della provincia di Trento e Novara.

7.4. Permessi

Solo nel CCPL della provincia di Grosseto le parti concordano sul riconoscimento di un giorno di permesso retribuito a carico dell'impresa per la nascita del figlio.

7.5. Ferie e fermate collettive

In attuazione dell'art. 15 del CCNL 18 giugno 2008 come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2012, la maggior parte dei contratti territoriali prevedono una clausola in forza della quale ai lavoratori verrà di norma concesso il godimento di un periodo di ferie collettive pari a due settimane consecutive nel mese di agosto di ogni anno, fatte salve le esigenze tecnico produttive per azienda, per cantiere o per squadra, nel qual caso si potrà procedere ad una valutazione congiunta e preventiva tra l'azienda interessata e le OOSS per la fruizione del periodo di ferie collettive nell'arco temporale luglio/settembre di ogni anno.

Di norma, il godimento delle due settimane residue potrà avvenire nei diversi periodi dell'anno, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive per azienda, per cantiere o per squadra. In alcuni casi la contrattazione territoriale stabilisce anche il periodo di fruizione della terza settimana, come nel caso dei CCPL delle provincie di Napoli, Palermo, Potenza, Reggio Calabria, Salerno e Venezia, che lo individuano nelle festività natalizie ⁽¹⁵⁸⁾.

In considerazione del sempre crescente impiego sul territorio locale di maestranze di nazionalità non italiana, al fine di consentire il godimento dell'intero periodo feriale in patria, le parti del CCPL della provincia di Salerno formalizzano l'auspicio di favorire la concessione di un periodo continuativo non superiore alle 4 settimane, sussistendone le condizioni organizzative aziendali.

7.6. Trasferta

Con riferimento all'art. 21 del CCNL 18 giugno 2008, come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2012, i CCPL stabiliscono una

⁽¹⁵⁸⁾ L'integrativo di Potenza fa salvi accordi aziendali con la RSU.

diaria da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 dello stesso CCNL e da corrispondere in favore del lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto. L'impresa, qualora richieda il pernottamento in loco del lavoratore, deve provvedere al vitto ed alloggio o al rimborso spese effettive sostenute dal lavoratore a tale titolo. In alcuni casi, i CCPL disciplinano i limiti territoriali da prendere in considerazione al fine dell'applicazione della trasferta, individuati nella circoscrizione territoriale ⁽¹⁵⁹⁾, oppure in una certa distanza dai confini del comune sede di lavoro ⁽¹⁶⁰⁾.

8. Responsabilità sociale d'impresa

Tredici accordi, pari al 13,9% del campione, intervengono sulla regolazione della responsabilità sociale d'impresa. Norme in materia di lavoratori migranti ricorrono in tredici contratti territoriali, pari al 13,9% del campione, mentre disposizioni in materia di bioedilizia sono state riscontrate in cinque accordi (5,4%).

Solo nell'integrativo di Arezzo tale sviluppo viene inteso come «integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente e alla responsabilità sociale d'impresa» e preso come modello di riferimento per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive nel settore.

Dello stesso parere è l'integrativo di Pisa, per il quale la responsabilità sociale d'impresa rappresenta un qualificante valore aggiunto per l'azienda e per i suoi rapporti con tutti gli attori del tessuto produttivo del territorio e per questo meritevole di attenzione da parte delle istituzioni e delle parti sociali nel sollecitare azioni concrete in merito. A questo scopo, nell'integrativo di Pisa vengono definite delle linee guida che stabiliscono requisiti minimi in modo tale da facilitare l'accesso all'ottenimento della certificazione RSI per quelle imprese che intendano ottenerla.

Sulla stessa scia, e in ragione del fatto che costituisca un elemento di trasparenza all'osservanza degli obblighi contrattuali e legislativi,

⁽¹⁵⁹⁾ Vedi i CCPL della provincia di Matera e Napoli (solo per alcuni comuni).

⁽¹⁶⁰⁾ Vedi i CCPL della provincia di Matera, Salerno, Napoli (per alcuni comuni, oltre due chilometri dai confini territoriali del comune stesso).

nell'integrativo di Firenze le parti auspicano la realizzazione di un codice etico di autoregolamentazione delle imprese e l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica, in grado di avviare un percorso condiviso nella direzione del RSI in modo da costituire un miglioramento dell'osservanza degli obblighi normativi e contrattuali.

8.1. Bioedilizia

Maggiore attenzione viene prestata alla previsione dell'utilizzo della bioedilizia e all'apporto positivo che ne può derivare.

Nella consapevolezza che sia necessario un adeguato rilancio dell'attività edilizia, con la convinzione che questo si possa promuovere attraverso il miglioramento della qualità degli edifici, le parti firmatarie di diversi CCPL hanno ritenuto indispensabile promuovere l'utilizzo della bioedilizia, il cui scopo primario, come si può leggere nei contratti, è quello di ridurre al massimo l'impatto ambientale ed individuare nuove strategie di sviluppo ⁽¹⁶¹⁾. Sulla base dello stesso ragionamento, al fine di perseguire un miglioramento dell'efficienza tecnica dell'impatto ambientale, altri contratti hanno ritenuto essenziale indicare l'utilizzo di nuove tecniche e materiali, con particolare riferimento a quelli ecosostenibili ⁽¹⁶²⁾.

Ciò premesso, hanno specificato che le imprese che intendono avvalersi di tali tecnologie devono trovare un riscontro fiscale e procedurale da parte delle pubbliche amministrazioni. Si punta dunque alla valorizzazione della bioedilizia come strumento in grado di contrastare la crisi, guardando al rafforzamento delle professionalità già presenti, ad interventi finalizzati al risparmio energetico, sulla definizione di progetti di edilizia industriale basati su energia a costo zero ed isole energetiche. A tal fine le parti si impegnano a proporre alle istituzioni competenti la programmazione di azioni mirate ad una concreta realizzazione degli obiettivi perseguiti ⁽¹⁶³⁾.

⁽¹⁶¹⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Arezzo, Firenze, Livorno.

⁽¹⁶²⁾ È il caso dei CCPL della provincia di Massa Carrara e Pisa.

⁽¹⁶³⁾ Vedi il CCPL della provincia di Livorno.

8.2. Lavoratori extracomunitari

La presenza su tutto il territorio di un forte flusso migratorio ha richiesto l'intervento di politiche mirate a favorirne l'inserimento nel contesto sociale e lavorativo.

L'ingresso nel settore delle costruzioni di quote crescenti di manodopera straniera richiede interventi in grado di accelerare i processi di crescita e integrazione professionale ⁽¹⁶⁴⁾. In diversi contratti l'offerta di lavoro della manodopera straniera è considerata una risorsa che «non può e non deve essere trattata come pura manovalanza» ⁽¹⁶⁵⁾.

A tal ragione le parti sottolineano che le condizioni di accoglienza necessitano di particolare attenzione e che la certificazione dei percorsi formativi in ingresso e durante il lavoro sono necessari e complementari ad una completa integrazione. Oltre a ciò, le parti convengono di: facilitare l'utilizzo dei permessi contrattuali per lo svolgimento delle pratiche collegate al loro stato di migranti; creare percorsi formativi gratuiti per l'apprendimento della lingua italiana tramite l'ente Scuola Edile, prestare attenzione alle ipotesi di mancata fruizione della mensa laddove non compatibile con le diverse credenze religiose.

Per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, l'integrativo della Campania, ad esempio, assegna alla Scuola Edile ed al CPT di Salerno il compito di predisporre programmi formativi di alfabetizzazione; alla Cassa Edile Salernitana, la verifica e riconoscimento della documentazione dei paesi di origine al fine di rendere effettivo il diritto alle prestazioni extracontrattuali riconosciute a tutti i lavoratori iscritti alla Cassa stessa ⁽¹⁶⁶⁾.

Diffusa è la previsione del diritto ad usufruire di corsi per l'apprendimento della lingua italiana e delle normative di cantiere attraverso l'ente di formazione bilaterale ⁽¹⁶⁷⁾. A fronte di tale necessità, le parti si impegnano a verificare la fattibilità di progetti di formazione, anche attraverso i Fondi interprofessionali, che non comportino oneri aggiuntivi per le imprese. Alcuni contratti entrano ancora più nello speci-

⁽¹⁶⁴⁾ Vedi il CCPL della provincia di Terni.

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. il CCPL della Valle D'Aosta.

⁽¹⁶⁶⁾ Anche gli integrativi territoriali di Livorno e Benevento fanno presente la necessità di promuovere tramite le strutture degli Enti Bilaterali competenti politiche integrative, di formazione ed inserimento nei processi produttivi del settore.

⁽¹⁶⁷⁾ È il caso degli integrativi territoriali di Palermo, Venezia, Padova, Cooperative Edili.

co, ritenendo essenziale che la formazione professionale sia articolata in tre fasi: una di primo ingresso e alfabetizzazione, la seconda mirata al riconoscimento di un'abilità, la terza specifica sulla sicurezza ⁽¹⁶⁸⁾.

Per garantire la serietà e qualità del percorso si prevede che alla fine di ogni fase vengano certificate le competenze acquisite dal lavoratore nel proprio libretto formativo. Nell'affermare che si intende contrastare ogni forma di discriminazione, le parti ritengono inoltre necessario che la segnaletica e cartellonistica antinfortunistica sia presente anche nella lingua di provenienza dei lavoratori stranieri presenti e demandano alla contrattazione aziendale l'analisi e strutturazione delle problematiche connesse ai lavoratori osservanti la religione musulmana al fine di consentire loro la pratica del ramadan.

Al fine di favorire una adeguata formazione di primo ingresso altri contratti prevedono, per i lavoratori stranieri senza precedenti esperienze in edilizia sul territorio italiano, quattro ore di formazione aggiuntive alle 16 ore già previste in conformità alle disposizioni contrattuali in materia di addestramento professionale. Così come le 16 ore, anche le quattro ore aggiuntive verranno frequentate dal lavoratore prima dell'assunzione e non avranno alcun peso economico per l'impresa ⁽¹⁶⁹⁾.

9. Retribuzione e contribuzione

Gli istituti della retribuzione e della contribuzione registrano una frequenza contrattuale del 92,5%. L'istituto maggiormente negoziato è l'elemento variabile della retribuzione, presente in settantatré accordi, pari al 78,5% del campione edile. Cinquantaquattro accordi, invece, disciplinano indennità concesse a diverso titolo (58,1%), mentre diciannove intese regolano il trattamento per ferie, la gratifica natalizia e i riposi annui (20,4%). Chiudono, in ordine di frequenza, le quote di adesione contrattuale e le clausole per la detassazione e decontribuzione della retribuzione variabile, presenti, rispettivamente, in sedici (17,2%) e tredici (13,9%) accordi.

⁽¹⁶⁸⁾ È il caso del CCPL della provincia di Ragusa.

⁽¹⁶⁹⁾ È il caso del CCPL della provincia di Novara Ance.

9.1. *Una tantum*

Alcuni CCPL ⁽¹⁷⁰⁾ prevedono la erogazione di una quota fissa della retribuzione definita *una tantum*. In particolare, la contrattazione interviene nella definizione dell'ammontare del trattamento economico e nella definizione del relativo campo di applicazione soggettivo, talvolta parametrandolo sui diversi livelli di inquadramento ⁽¹⁷¹⁾. Sono presenti inoltre clausole di esclusione dell'importo ai fini del calcolo degli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, nonché, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del codice civile, ai fini del computo trattamento di fine rapporto.

9.2. Indennità

Indennità di trasporto

I CCPL disciplinano un'indennità di trasporto nel caso in cui i lavoratori per raggiungere il luogo di lavoro non fruiscono di mezzi di trasporto messi gratuitamente a disposizione dall'impresa, dal proprio domicilio o dal punto di raccolta. Il riconoscimento dell'indennità è in alcuni casi associato ad una determinata distanza geografica del cantiere ⁽¹⁷²⁾ ed è corrisposto in proporzione alla stessa ⁽¹⁷³⁾, ovvero, per alcune tipologie di cantieri, al costo della benzina ⁽¹⁷⁴⁾. Alcuni territoriali prevedono

⁽¹⁷⁰⁾ Cfr., ad esempio, i territoriali delle provincie di Bari, Firenze e Massa Carrara.

⁽¹⁷¹⁾ Cfr. i CCPL della provincia di Firenze e di Massa Carrara.

⁽¹⁷²⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Matera prevede che considerazione delle particolari condizioni locali, alle difficoltà delle vie e dei mezzi di comunicazione, per i lavoratori assunti e impiegati in cantieri situati oltre Km 3,500 dalla cinta urbana del comune di residenza, l'impresa deve provvedere a proprie spese al trasporto con mezzi propri, onde assicurare sia l'andata che il ritorno degli stessi lavoratori dalla cinta urbana (punto di ritrovo) al posto di lavoro.

⁽¹⁷³⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Potenza prevede che in mancanza del mezzo di trasporto dell'impresa, la stessa corrisponderà al lavoratore in servizio una indennità sostitutiva di trasporto nella misura di euro 0,26 per ogni chilometro di strada rotabile oltre la cinta urbana sino al posto di lavoro, sia per l'andata che per il ritorno.

⁽¹⁷⁴⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Matera prevede che per i cantieri in estensione, il calcolo del rimborso spese di trasporto, pari ad 1/5 del costo della benzina, è rapportato alla distanza tra il comune interessato all'appalto da cui proviene il lavoratore ed il centro di raccolta autonomamente stabilito dall'impresa.

che il rimborso non sia dovuto ai lavoratori che pernottano in cantiere ⁽¹⁷⁵⁾, o se la località in cui è ubicato il cantiere è servita da mezzi pubblici ⁽¹⁷⁶⁾.

Indennità sostitutiva di mensa

Sono diffuse nella contrattazione territoriale clausole di determinazione della c.d. indennità sostitutiva di mensa stabilita sulla base della dimensione dell'azienda e della durata contrattuale del cantiere, con esatta ripartizione della quota spettante all'impresa e alle maestranze. In alcuni casi ⁽¹⁷⁷⁾ i CCPL che, su richiesta scritta di almeno 20 dipendenti, l'impresa provvederà a somministrare un pasto caldo mediante l'allestimento di un servizio mensa in cantiere o nelle immediate vicinanze, oppure facendo ricorso a servizi esterni.

Alcuni contratti prevedono che nei cantieri ubicati fuori dalla cinta urbana del comune oggetto dell'appalto, aventi la durata contrattuale di almeno 24 mesi e con un'occupazione superiore a 60 operai, l'impresa dovrà istituire il servizio mensa, mettendo a disposizione un idoneo locale opportunamente attrezzato ed avente i necessari requisiti di igienicità. L'impresa stessa concorrerà alla spesa dei pasti per ciascun pasto consumato. Negli altri casi, si stabilisce che ad ogni lavoratore occupato sia corrisposta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di effettiva presenza.

Altre indennità

I CCPL prevedono maggiorazioni economiche a vario titolo, che variano dalle indennità per lavori usuranti e pesanti ⁽¹⁷⁸⁾, per attrezzi da lavoro ⁽¹⁷⁹⁾, per i conducenti addetti alla guida del veicolo per il trasporto degli operai sul luogo di lavoro ⁽¹⁸⁰⁾, per indumenti da lavoro ⁽¹⁸¹⁾, per lavori in galleria ⁽¹⁸²⁾, per lavori marittimi ⁽¹⁸³⁾, in alta montagna ⁽¹⁸⁴⁾, con

⁽¹⁷⁵⁾ Così, ad esempio, i CCPL delle provincie di Matera e Potenza.

⁽¹⁷⁶⁾ Cfr. il CCPL della provincia di Potenza.

⁽¹⁷⁷⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Salerno.

⁽¹⁷⁸⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Salerno.

⁽¹⁷⁹⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Potenza.

⁽¹⁸⁰⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Frosinone.

⁽¹⁸¹⁾ Ad esempio, il CCPL della provincia di Napoli.

⁽¹⁸²⁾ Cfr. i territoriali delle provincie di Matera e Napoli.

anche modulazioni differenti in ragione del tipo di mansione ⁽¹⁸⁵⁾, e di pericolosità della prestazione richiesta. Alcuni territoriali presentano un grado di dettaglio molto elevato delle mansioni cui viene associata l'indennità ⁽¹⁸⁶⁾. In attuazione dell'art. 29 del CCNL, alcuni CCPL ⁽¹⁸⁷⁾ stabiliscono l'importo percentuale a carico dei datori di lavoro a titolo di contributo per l'anzianità professionale edile.

9.3. Trattamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui

La maggior parte degli accordi territoriali prevede trattamenti economici spettanti agli operai per ferie e gratifica natalizia, assolto dall'impresa direttamente, o mediante versamento alla Cassa Edile. Sono previsti sistemi di aggiustamento della percentuale in proporzione ai giorni di assenza per malattia o infortunio ⁽¹⁸⁸⁾.

9.4. Elemento variabile della retribuzione (EVR)

A norma degli artt. 12, 38 e 46 del CCNL, l'Elemento economico territoriale è stato sostituito da un nuovo istituto retributivo denominato Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) ⁽¹⁸⁹⁾. Si tratta di un premio variabile, determinato a consuntivo, e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività del territorio.

Le parti sociali nazionali hanno fissato per il calcolo dell'EVR a livello territoriale i parametri che consentano di rilevare in modo specifico

⁽¹⁸³⁾ Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Napoli.

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. i territoriali delle provincie di Matera, Potenza e Salerno.

⁽¹⁸⁵⁾ Ad esempio, il territoriale di Potenza prevede il riconoscimento di una ulteriore maggiorazione per i lavoratori impegnati nella installazione delle reti di protezione su pareti di roccia, mentre il territoriale di Foggia prevede un'indennità per i lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti, limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli.

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr. ad esempio il CCPL di Foggia.

⁽¹⁸⁷⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Belluno, Napoli, Potenza, Rovigo e Torino.

⁽¹⁸⁸⁾ Così, ad esempio, i CCPL delle provincie di Matera e Potenza

⁽¹⁸⁹⁾ In alcuni contratti è stato conglobato per gli operai nell'indennità territoriale di settore e per gli impiegati nel premio di produzione. Vedi ad esempio il CCPL della provincia di Salerno.

l'andamento economico del comparto edile, in funzione delle tendenze congiunturali del settore e delle sue evoluzioni ipotizzabili. I parametri utilizzati sono: 1) numero dei lavoratori iscritti in Cassa Edile; 2) monte salari denunciato in Cassa Edile; 3) ore denunciate in Cassa Edile; 4) valore aggiunto del settore costruzioni individuato al livello provinciale dall'Istat. Alla contrattazione territoriale è riconosciuta la facoltà di individuare un quinto parametro.

Nella maggior parte delle provincie ⁽¹⁹⁰⁾, come parametro di riferimento per la valutazione dell'elemento economico variabile la contrattazione territoriale considera il numero dei DURC emessi nel corso dell'annualità, rilevati dalla Cassa Edile provinciale. In altre, viene considerato il numero di imprese iscritte in Cassa Edile per anno finanziario ⁽¹⁹¹⁾; i saldi tra il numero delle imprese nuove iscritte e cessate in Cassa Edile ⁽¹⁹²⁾; il rapporto tra i contributi versati e i contributi dovuti alla Cassa Edile ⁽¹⁹³⁾; gli investimenti in costruzioni nella provincia ⁽¹⁹⁴⁾; valore della produzione ⁽¹⁹⁵⁾; il numero di giorni indennizzati relativi a infortunio ⁽¹⁹⁶⁾; il numero di infortuni registrato all'Inail ⁽¹⁹⁷⁾; le ore complessive di cassa integrazione guadagni denunciate in Cassa Edile ⁽¹⁹⁸⁾; il numero dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità ed appartenenti al settore delle costruzioni ⁽¹⁹⁹⁾; il numero di allievi partecipanti ai corsi di formazione presso la Scuola Edile ⁽²⁰⁰⁾ o il numero delle ore di formazione effettuate

⁽¹⁹⁰⁾ È il caso, ad esempio, dei CCPL delle provincie di Avellino, Benevento, Cosenza, Foggia, Massa Carrara, Matera, Potenza, Salerno, Valle d'Aosta. Alcuni territoriali, come ad esempio quello di Avellino, considerano i soli certificati rilasciati per l'esecuzione di nuove opere, ovvero rilasciati per SAL o Stati finali. Il CCPL di Taranto individua quale indicatore di riferimento il tasso di regolarità contributiva, definito come rapporto percentuale tra il totale dei DURC positivi emessi nell'anno di riferimento ed il totale complessivo dei DURC emessi sempre nel medesimo anno.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr., ad esempio, i CCPL delle provincie di Bari, Catanzaro, Frosinone, Lecce, Rieti e Viterbo.

⁽¹⁹²⁾ Cfr., ad esempio, il CCPL della provincia di Reggio Calabria.

⁽¹⁹³⁾ Cfr., ad esempio, i CCPL delle provincie di Belluno e Venezia.

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr., ad esempio, il CCPL della provincia di Napoli, indicatore misurato sulla base di dati Cresme.

⁽¹⁹⁵⁾ Cfr., ad esempio, il CCPL della provincia di Brindisi, dato elaborato nel rapporto Cresme sull'industria delle costruzioni nella provincia di Brindisi.

⁽¹⁹⁶⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Gorizia e Udine.

⁽¹⁹⁷⁾ È il caso del territoriale di Ragusa.

⁽¹⁹⁸⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Arezzo e Pavia.

⁽¹⁹⁹⁾ È il caso del territoriale di Torino.

⁽²⁰⁰⁾ Cfr. ad esempio, i CCPL delle provincie di Firenze e Novara.

presso l'Ente Scuola Edile provinciale ⁽²⁰¹⁾; l'incidenza degli infortuni rilevati dalla Cassa Edile ⁽²⁰²⁾; redditività ⁽²⁰³⁾; il rapporto tra il monte salari e i lavoratori iscritti in Cassa Edile ⁽²⁰⁴⁾; rapporto tra monte salari e ore lavorate ⁽²⁰⁵⁾; il rapporto tra monte salari versato e monte salari denunciato in Cassa Edile ⁽²⁰⁶⁾; il valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'Istat ⁽²⁰⁷⁾.

I CCPL disciplinano, nel dettaglio, il periodo di decorrenza e vigenza dell'EVR, la misura massima erogabile, l'incidenza degli indicatori, le procedure e le modalità di verifica dei parametri ed erogazione dell'elemento economico variabile.

9.5. Detassazione

Soltanto i contratti territoriali siglati nelle province di Belluno, Bari, Firenze e Pistoia prevedono una clausola specifica per l'assoggettamento della parte variabile della retribuzione al regime fiscale di vantaggio previsto dalla normativa sulla detassazione della retribuzione di produttività.

9.6. Quote di adesione contrattuale

Con riferimento all'art. 36 del CCNL 18 giugno 2008, come modificato dall'accordo di rinvio del 19 aprile 2012, la contrattazione territoriale stabilisce anche le quote di adesione contrattuale a carico del datore di lavoro e dei lavoratori dipendenti, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 24 del CCNL, le quali vanno a sommarsi a quelle

⁽²⁰¹⁾ È il caso del territoriale di Pistoia.

⁽²⁰²⁾ È il caso del territoriale di Udine.

⁽²⁰³⁾ Vedi, ad esempio, il CCPL della provincia di Livorno: MOL per unità di prodotto delle imprese di costruzioni come individuato a livello provinciale da Unioncamere. Vedi anche il territoriale di Pisa: EBITDA (Earning Before Interest Tax Depreciation and Ammortization) = MOL + Ammortamenti macchine ed impianti riferito alle aziende iscritte all'ANCE Pisa e all'Ente Pisano Cassa Edile.

⁽²⁰⁴⁾ Vedi il territoriale di Lucca.

⁽²⁰⁵⁾ Vedi il territoriale di Terni.

⁽²⁰⁶⁾ Vedi il territoriale di Catania.

⁽²⁰⁷⁾ Vedi il territoriale di Trapani.

nazionali per l'adesione al CCNL. In alcuni casi, è prevista inoltre la facoltà dei lavoratori di cedere alle organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del CCPL un contributo sindacale ⁽²⁰⁸⁾.

⁽²⁰⁸⁾ Cfr., ad esempio, i CCPL delle provincie di Napoli, Matera e Venezia.