

# #STESSOLAVOROSTESSOCONTRATTO

Le proposte **FenealUil** **Filca-Cisl** **Fillea-Cgil**  
per un solo CCNL nei cantieri edili



14 FEBBRAIO 2018 - ROMA - SALA CARTE GEOGRAFICHE



Direttivi unitari **Federazione Lavoratori Costruzioni**



# **STESSO LAVORO, STESSO CONTRATTO**

## **Un solo contratto per la qualità del lavoro**

### **Premessa**

Il sistema del massimo ribasso non è appannaggio esclusivo del sistema di aggiudicazione degli appalti pubblici, ma è diventato anche il criterio di scelta dell'applicazione contrattuale da parte di molte imprese, andando oltre il principio per cui vi debba essere una correlazione stringente tra Ccnl applicato ai lavoratori e reale attività di impresa.

La tendenza a non applicare più il contratto del settore merceologico di appartenenza (come logica vorrebbe) o dell'attività prevalente (orientamento maggioritario della magistratura) viene tranquillamente alimentata dalla spasmodica ricerca del Ccnl meno oneroso, secondo un'idea distorta della cosiddetta "libertà di impresa".

E' quanto accade oggi nel mondo del lavoro: in primis nei cantieri edili, ma non solo lì. La tendenza si sta diffondendo in tutte le realtà produttive: anche nelle aziende manifatturiere e quindi nei nostri "impianti fissi".

Emblematico, in ordine di tempo, quanto si va registrando in alcuni cantieri per l'emergenza e ricostruzione del Centro Italia a seguito del sisma del 2016: una vera e propria giungla, con l'uso più disparato di Ccnl che spaziano dalla logistica al floro-vivaistico al multiservizi, con false dichiarazioni, indagini della magistratura, consorzi di imprese che, pur facendo le stesse attività, hanno condizioni lavorative e contrattuali differenti. Senza considerare i fenomeni più patologici di lavoro nero e sommerso.

Da qui la nostra battaglia per l'emanazione delle Terze Linee guida del Ministero dell'Interno, l'intenso lavoro che su regolarità e congruità si sta portando avanti con il Commissario del Governo per la ricostruzione, il Ministero del Lavoro, le Regioni e con il ruolo di consulenza alle imprese messo in campo dal sistema bilaterale edile, dai suoi Cpt e dai suoi Rlst.

### **Costo diverso, tutele maggiori (per lavoratori ed imprese)**

Il costo diverso del Ccnl edile non nasce a caso: è il frutto di specificità produttive e di una cultura dell'investimento che hanno sempre caratterizzato il settore.

La particolarità del come e cosa si produce (la fabbrica e il prodotto coincidono), la discontinuità delle carriere lavorative e della stessa attività di impresa, la componente di fatica e sforzo fisico che ancora vi è e rimarrà, la forte dipendenza dalle condizioni esterne (climatiche, orografiche, ecc.), l'elevata usura e rischi per la salute, la necessità di prevenire e organizzare l'ambiente di lavoro che muta in base al prodotto, sono tutte caratteristiche che hanno accompagnato un Ccnl e un sistema di relazioni industriali che hanno fatto dei nostri settori, settori di eccellenza.

Il suo costo è quindi determinato dalla contrattazione, con particolare attenzione a garantire professionalità, sicurezza e formazione ai lavoratori oltre che importanti servizi alle imprese, ma anche dagli oneri relativi ad INPS, INAIL e fiscali, figli di un'epoca in cui il lavoro edile e soprattutto l'impresa e il mercato delle costruzioni erano in pieno boom, perché la domanda era più massiva,

più generalista e soprattutto figlia di dinamiche demografiche e di mercato in parte diverse.

Oggi, se vogliamo che il settore possa continuare ad evolvere, mantenendo però le sue positive caratteristiche sociali e produttive, occorre valorizzare il buono che le parti sociali hanno prodotto e, al contempo, mettere un freno alla giungla dei Ccnl che si applicano nei cantieri edili e occorre scommettere sull'applicazione corretta del nostro contratto, in quanto riteniamo sia il fondamento per qualsiasi ragionamento tendente alla qualità e qualificazione dell'impresa e del mercato (impresa 4.0, cambio di paradigma dal costruire al rigenerare, ecc.) oltre che per garantire la leale concorrenza fra le imprese.

Una giusta applicazione del contratto è la base per costruire il trinomio:

- Qualità delle imprese;
- Qualità del lavoro;
- Qualità del prodotto.

Sono tre aspetti imprescindibilmente legati: se ne manca uno solo il processo rimane monco e la qualità ... non è certo totale!

## Che fare allora?

Avanziamo qui alcune proposte, partendo dall'edilizia e dall'obiettivo, che deve essere comune a tutti, di riduzione del numero dei contratti, ripristinando, anche attraverso un intervento normativo, l'obbligo ad applicare il Ccnl più attinente alla reale attività di impresa e al luogo dove essa si svolge.

**1. Attuare l'articolo 39 della Costituzione** recependo l'Accordo Interconfederale sulla misurazione della rappresentanza delle organizzazioni firmatarie dei Ccnl (Testo Unico sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria). Attraverso il principio cosiddetto dell' "erga omnes" si metterebbe il settore al riparo dai cosiddetti "contratti pirata".

Ciò però può non bastare in quanto lo "shopping contrattuale" riguarda anche Ccnl firmati da organizzazioni rappresentative, usati in maniera "distorta" in settori diversi per cui erano nati;

**2.** Per queste ragioni, accanto all'applicazione dell'art. 39 della Costituzione, e viste anche le specificità del settore edile e dell'ambiente "cantiere", non è più rinviabile un accordo interconfederale relativo ai **perimetri contrattuali** e/o l'emanazione di una legge ad hoc, a supporto, per l'applicazione del contratto dell'edilizia in cantiere in quanto contratto collettivo di miglior favore per i lavoratori.

## Su questo rinviamo alla proposta di legge unitaria di FenealUIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL qui allegata, offerta come proposta aperta al confronto.

Inoltre, proponiamo di:

**3.** Avviare una parificazione, tra tutti i settori produttivi, del carico contributivo relativo ai versamenti INPS (con le attuali aliquote versate dalle imprese edili per ammortizzatori sociali, registriamo da anni avanzi strutturalmente superiori ai fabbisogni);

**4.** Definire un unico Ccnl per tutte le imprese edili. Da tempo il sindacato unitario dell'edilizia chiede a tutte le proprie controparti di sottoscrivere un unico Ccnl del settore;

**5.** Individuare un'autorità "terza" del contratto applicabile (Camera di commercio? Ministero del Lavoro?) come già avviene in alcuni paesi europei;

**6.** Reintrodurre il DURC per cantiere con una normativa apposita per l'edilizia;

**7.** Applicare in termini generali la "congruità" (corretto rapporto tra manodopera impiegata, tipo di lavorazioni e costo dell'opera) non solo in caso di subappalto (art. 105 del Codice degli Appalti), vincolando al Durc per Congruietà anche ogni forma di contributo pubblico (eco-bonus, bonus ristrutturazioni, bonus antisismico, ecc.) dato ai privati, sul modello di quanto previsto per la Ricostruzione nel Centro Italia;

**8.** Introdurre la "patente a punti" per poter aprire un'impresa e/o come sistema premiante in caso di aggiudicazione di appalti pubblici. Al riguardo si potrebbe avviare un rapporto sinergico tra enti paritetici ed enti ispettivi, con la messa a disposizione delle banche dati del sistema della Casse Edili, dei Cpt e dei relativi Rlst anche per evitare duplicazioni di interventi;

**9.** Rendere trasparente e governabile il subappalto limitandolo al primo livello;

**10.** Valorizzare gli enti bilaterali riconosciuti dal Ministero del Lavoro. Opportunamente utilizzati gli enti bilaterali riconosciuti possono divenire uno strumento per il governo e la trasparenza dell'appalto; per questo motivo devono esservi depositate tutte le informazioni inerenti il cantiere, indipendentemente dalle imprese che vi operano o dalla presenza di lavoratori autonomi o dipendenti. Anche per queste ragioni chiediamo che la buona pratica del "settimanale di cantiere" (la comunicazione per cui, nei grandi la-

vori pubblici o di ricostruzione, il venerdì pomeriggio si manda alle prefetture l'indicazione di dove e quanti lavoratori opereranno in quello specifico cantiere la settimana successiva) sia estesa con l'invio, in versione semplificata, alle Casse Edili e Edilcasse riconosciute dal Ministero del Lavoro.

Oltre ai compiti che attualmente svolgono e ai dati che abitualmente gestiscono, gli enti bilaterali del settore potrebbero, infatti, censire e "governare" con opportune modalità anche tutte le tipologie di lavoratori presenti in cantiere a qualsiasi titolo, i contratti di subappalto, noli, forniture e posa in opera.

Scuole e Cpt (Comitato Paritetico Territoriale) potrebbero verificare l'avvenuta formazione e preparazione in termini di sicurezza di tutte le persone che al cantiere hanno abitualmente accesso e provvedere a colmare eventuali inadempienze.

Oltre che alla cassa edile locale, infine, tutti i lavoratori edili potrebbero essere segnalati a blen.it (la Borsa Lavoro Edile Nazionale) per allestirne il curriculum (comprensivo dei dati relativi alle qualifiche e mansioni svolte e all'attività formativa) e favorire l'incontro tra una domanda che dovrà essere sempre più di qualità e l'offerta che c'è e soprattutto quella che va formata, guardando ai nuovi processi produttivi e alle nuove domande (certificando le diverse professionalità e competenze del lavoratore, gestendone il libretto formativo, ecc.).

**Su queste proposte, FenealUIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL, insieme alle Confederazioni, intendono aprire una grande vertenza verso le associazioni datoriali, le istituzioni, il Governo e le forze politiche che si candidano alla guida del Paese.**

*Le Segreterie Nazionali*

## RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PROPOSTA DI LEGGE

La presente proposta di legge, elaborata da FenealUil Filca-Cisl Fillea-Cgil si propone di disciplinare definitivamente e compiutamente – al fine di limitare e neutralizzare discrezionalità ed arbitrarietà delle Imprese ed assicurare al contempo il tempestivo intervento e controllo degli Enti e delle Istituzioni preposti – uno dei settori, ovvero quello dell'edilizia e delle costruzioni, più problematici e spesso caratterizzato da situazioni che travalicano il limite della legalità anche a causa ed in conseguenza della pluralità dei soggetti a vario titolo coinvolti – ad esempio nelle filiere degli appalti in cui si assiste ad una promiscuità di imprese operanti - e della particolarità delle lavorazioni e delle attività ivi espletate, per loro natura implicanti un più stringente e significativo controllo in termini di sicurezza sul posto di lavoro e rispetto delle condizioni normative e economiche che debbono necessariamente assistere i rapporti di lavoro.

L'intento della presente proposta di legge – del tutto innovativa nell'ambito del settore del rapporto di lavoro privato e che risulta essere aderente a quanto stabilito da quei precetti costituzionali volti a valorizzare la portata dapprima sociale e poi economica della prestazione lavorativa subordinata ed a porre sul medesimo piano contrattuale sia il datore di lavoro che il lavoratore subordinato - concerne quindi l'introduzione di un obbligo in capo al datore di lavoro i cui dipendenti operino a vario titolo nell'ambito di un cantiere edile (definito sulla base del D.lgs. 81 del 2009) di applicare esclusivamente un unico Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale Di Lavoro, che possenga in sostanza le seguenti caratteristiche:

- sottoscrizione da parte delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,
- miglior attinenza ed aderenza con l'attività edile e le ulteriori attività esercitate all'interno dei cantieri edili,
- riconoscimento contrattuale delle migliori condizioni salariali, di sicurezza e formazione.

La compresenza dei suddetti tre indici – l'ultimo dei quali viene a costituire anche il discrimine su cui fondare l'individuazione del Contratto nazionale e territoriale applicabile nell'ipotesi che sussistano due o più testi contrattuali che soddisfino i primi due requisiti – mira a garantire, in aderenza alla *ratio* della proposta legislativa, la miglior tutela possibile – sia in termini di regolamentazione normativa che di disciplina economica - in favore dei prestatori di lavoro ed a prevenire – ovvero a ricondurre nell'alveo della legalità - situazioni spurie o finanche illegittime in cui ai lavoratori edili vengono applicati contratti collettivi del tutto disomogenei e non organici rispetto all'attività effettivamente svolta nonché estremamente deteriori in ordine alla concreta disciplina dei rapporti di lavoro anche con riferimento alla classificazione professionale, alla regolamentazione economica degli emolumenti retributivi ed indennitari, all'individuazione delle specifiche regolamentazioni in tema di sicurezza sul luogo di lavoro ed obblighi di formazione e prevenzione circa gli infortuni.

In particolare, il criterio della rappresentatività comparata produce l'effetto significativo di riservare il riconoscimento legale esclusivamente al contratto sottoscritto dalla coalizione comparativamente più rappresentativa e dunque presumibilmente capace di realizzare assetti degli interessi collettivi più efficienti, ampi e stabili, a preferenza di CCNL sottoscritti da coalizioni comparativamente minoritarie.

**In questa prospettiva, i suddetti tre criteri selettivi sono altresì chiamati a svolgere una funzione di deterrenza rispetto a comportamenti di datori di lavoro orientati a favorire fenomeni di dumping contrattuale.**

Il contrasto a tali illegittimi comportamenti datoriali viene quindi perseguito mediante una tecnica normativa intesa non già direttamente ad impedire *ex ante* la negoziazione e la firma di contratti collettivi deteriori da parte di organizzazioni non rappresentative, quanto a neutralizzarne gli effetti negativi, impedendone l'applicazione da parte delle aziende.

Si tratta di una distinzione concettuale che ha implicazioni importanti sul piano teorico e pratico, e che si pone su una linea di continuità rispetto all'orientamento della prassi legislativa ed amministrativa più recente all'esito della quale si sta formando un vero e proprio principio generale di *favor* dell'ordinamento per i contratti stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi e che mirino a garantire il rispetto delle condizioni normative ed economiche in favore dei lavoratori ed in linea con i precetti dettati dalla Costituzione, tra cui l'art. 36.

Per giungere quindi alla determinazione dell'unico contratto collettivo nazionale e territoriale da applicarsi, **viene quindi demandato al Ministero del Lavoro di individuare** – previa obbligatoria consultazione con le organizzazioni sindacali confederali delle imprese e dei lavoratori più comparativamente rappresentative, con le organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie di contratti collettivi nazionali e territoriali in ambito edile, nonché con esperti in materia di diritto del lavoro, formazione e salute e sicurezza nell'ambito di una concertazione effettiva con gli enti rappresentativi degli interessi coinvolti – **con proprio decreto**, entro sei mesi dall'approvazione della legge e a cadenza annuale, **il Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale di Lavoro che risponda ai requisiti sopra citati**, attraverso la comparazione

- degli ambiti di applicazione dei diversi CC, valutandone l'attinenza - anche con riferimento alle declaratorie e figure professionali - con le attività di cui al Testo Unico sulla Sicurezza,

- dei minimi salariali contrattuali previsti dai diversi CC ricorrendo anche alle tabelle di cui all'art. 23 del nuovo codice degli appalti pubblici,

- delle prestazioni nazionali e territoriali, erogate in virtù di contrattazione collettiva anche attraverso specifici enti bilaterali costituiti dalle parti ed inerenti la salute e la sicurezza,

- delle prestazioni nazionali e territoriali, erogate in virtù della contrattazione collettiva inerenti formazione, aggiornamento, reinserimento nel mercato del lavoro.

**Il ricorso ai suddetti indici** – nell'ambito peraltro di una fase procedimentalizzata con le parti sociali – **è quindi finalizzato a garantire in maniera più puntuale ed analitica** – rispetto anche alla disciplina pur prevista nel codice degli appalti pubblici, laddove all'art. 30 viene sancito l'obbligo per le imprese partecipanti alle gare di appalto di applicare ai propri dipendenti i CC Nazionali e Territoriali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative e il cui ambito di applicazione sia più strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto - **l'individuazione dei requisiti che il CC Nazionale e Territoriale debba possedere per assumere il ruolo di "CC leader"** (ovvero la sottoscrizione da parte dei sindacati comparativamente più rappresentativi, l'attinenza con le attività svolte nei cantieri edili così come definiti dal testo unico sulla sicurezza, le condizioni di miglior favore sotto il profilo economico, della sicurezza e della formazione) **tramite una comparazione parametrata, ai sensi dell'art. 3. comma 3, a più elementi tutti caratterizzati da intrinseca oggettività, in modo tale che non trovino in-**

**gresso spazi interpretativi del tutto soggettivi e quindi più facilmente esposti a tentativi di strumentalizzazione.**

E proprio a tal fine nella presente proposta di legge è previsto che nella fase procedimentale al cui esito debba scaturire l'individuazione del CC Nazionale e Territoriale "leader" partecipino – oltre ad esperti che dovrebbero essere del tutto indipendenti – necessariamente ed anzi obbligatoriamente tutte le parti sociali – sia quelle di espressione datoriale che quelle dei lavoratori – operanti nel settore dell'edilizia e delle costruzioni, legittimate e titolate – in quanto rappresentative degli interessi dei soggetti coinvolti ed avendo piena contezza delle dinamiche sociali, economiche e contrattuali afferenti lo specifico settore – a fornire tutti gli elementi utili ed indispensabili per la comparazione, con dovizia di specificità, degli indici previsti dall'art. 3, comma 3, della presente proposta di legge, indici che poi serviranno per la successiva individuazione del CC Nazionale e Territoriale "leader".

In ragione di quanto sopra, viene quindi previsto che le parti sociali – rappresentative degli interessi datoriali e dei lavoratori e nell'ottica di una concreta concertazione – abbiano la titolarità ad emanare, nell'ambito dello specifico procedimento avviato dal Ministero del Lavoro, un loro parere che, seppur non vincolante, possa incidere nella formazione della volontà Ministeriale circa la concreta comparazione degli indici sintomatici previsti dall'art. 3, comma 3, della presente proposta di legge e la successiva individuazione del CC Nazionale e Territoriale "leader".

Tale percorso è altamente condivisibile e trova la sua ragion d'essere nella scelta di sottrarre al Ministero del Lavoro l'indistinta discrezionalità circa l'individuazione del Contratto c.c. "leader" – come invece avviene nell'ambito degli appalti pubblici – mediante l'introduzione dell'obbligo per l'Ente Ministeriale di confrontarsi e di consultare, prima dell'emanazione del decreto le organizzazioni datoriali e sindacali e gli esperti nel settore, così garantendo una maggiore equità ed oggettività nella scelta.

Per garantire l'attuazione della legge e quindi l'applicazione esclusiva ed uniforme del Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale individuato sulla scorta dell'art. 3, l'art. 4 della presente proposta di legge predispone il relativo apparato sanzionatorio a carico delle imprese inadempimenti, tramite l'applicazione graduale e progressiva di una serie di sanzioni sia di carattere economico che amministrativo – quale appunto il mancato rilascio del DURC – temperate altresì dalla facoltà concessa alle imprese di sanare le riscontrate irregolarità nei termini concessi, in modo tale che a fronte di un ravvedimento operoso vengano applicate sanzioni meno stringenti ed onerose.

Nella presente proposta di legge è altresì previsto che il mancato rilascio del DURC sia *sine die* ove l'impresa già originariamente inadempiente non provveda a sanare le riscontrate irregolarità pur a fronte dei termini concessi dagli Enti di Vigilanza, in modo tale che da un lato sia incentivata la regolarizzazione rispetto ad un provvedimento di sospensione del DURC e dall'altro siano poste ai margini del settore produttivo tutte quelle imprese già inadempienti che omettano del tutto di conformarsi ai provvedimenti emanati dai soggetti di vigilanza.

Conseguentemente, nell'ambito dell'apparato sanzionatorio viene logicamente demandato ad Enti Pubblici ed alle Casse Edili riconosciute – anche in ragione delle prerogative di quest'ultimi e della relativa organizzazione di mezzi che consente più agevolmente ed efficacemente qualsivoglia attività di controllo - l'esercizio titolato del relativo potere di vigilanza sulle imprese operanti nel settore, potere senza il quale si correrebbe il serio rischio che la normativa rimanga di fatto priva della necessaria ed indispensabile cogenza e senza alcun apprezzabile concreto risultato.

E proprio per garantire l'ottenimento dei risultati che la presente proposta di legge si prefigge di attuare in applicazione anche dei precetti costituzionali, viene previsto che i Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro, all'esito di riscontrate irregolarità che abbiano determinato l'insorgere di crediti patrimoniali per differenze retributive in favore dei lavoratori di imprese inadempienti, debbano emettere a carico delle medesime imprese diffide accertative già provvisoriamente esecutive, in modo tale che trovino immediata e pronta tutela – anche in sede di esecuzione forzata – i diritti di credito dei dipendenti senza che quest'ultimi debbano attendere – anche per anni come purtroppo si verifica presso i tribunali meno organizzati ovvero quelli di provincia - i dispendiosi tempi - e gli incerti esiti - dei giudizi di merito a cognizione piena.

In tale solco deve essere altresì collocata la disposizione dettata dal comma 10 dell'art. 4 della presente proposta di legge, laddove viene espressamente previsto che, in ipotesi di appalto ovvero subappalto dei lavori in cantiere edile, i lavoratori dipendenti delle imprese inadempienti potranno agire in giudizio anche nei confronti dei committenti e subcommittenti - ai sensi dell'art. 29 decreto Legislativo 276/2003 - rivendicando l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale così come individuato ai sensi della presente legge ai fini della quantificazione dei relativi crediti patrimoniali.

Per effetto di tale disposizione, i lavoratori vedranno quindi ampiamente tutelate tutte le loro ragioni di credito nei confronti delle imprese a capo della filiera dell'appalto – senza che le medesime imprese possano nulla opporre circa l'applicazione di un diverso contratto collettivo – e i medesimi committenti saranno "incentivati" a controllare – al fine di evitare l'insorgere di ulteriori oneri ed obblighi economici e retributivi a loro carico – l'esatto adempimento, da parte delle imprese appaltatrici, degli obblighi previsti dalla proposta di legge circa l'adozione del Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale individuato sulla scorta dell'articolo 3.

All'esito della complessiva proposta di legge ne va quindi evidenziata la portata senza dubbio innovativa, atteso che tramite la stessa – quantomeno nell'ambito dell'edilizia - troverebbe di fatto applicazione l'art. 39 della Costituzione (riconoscimento di fatto alle organizzazioni sindacali di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce) nonché riacquisterebbe vigore l'art. 2070 c.c. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore).

Dall'impianto legislativo così predisposto ne trarrebbero giovamento non solo **i lavoratori** direttamente operanti nel settore dell'edilizia e delle costruzioni – in termini di stabilità dei diritti retributivi, economici e di sicurezza sul posto di lavoro – ma **il mercato stesso** (maggiore trasparenza e qualità dell'impresa) nonché **il sistema delle relazioni industriali**, dando certezza ed univocità al rapporto tra OO.SS. e Associazioni Datoriali, le quali peraltro non avrebbero più né modo né convenienza di sottoscrivere contratti collettivi del tutto deteriori o addirittura "pirata" – **bensì ed ulteriormente gli enti bilaterali chiamati a svolgere funzioni di assistenza e di recupero contributivo** – quali ad esempio le Cassa Edili riconosciute. Verrebbe infine **facilitata l'attività giudiziaria**, potendo risolvere più agevolmente eventuali vertenze individuali e collettive finalizzate al pagamento in favore dei lavoratori di tutte le differenze retributive, normative e contrattuali che dovessero sorgere nei confronti di aziende inadempienti all'esito dell'applicazione, da parte di quest'ultime, di contratti collettivi nazionali ovvero territoriali diversi rispetto al Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale individuato ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della proposta di legge.



# PROPOSTA DI LEGGE

*Stesso lavoro, stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.  
Applicazione di un solo CCNL per tutti i lavoratori in cantiere.*

## **Articolo 1- Finalità**

1. Viste le specificità del settore dell'edilizia e delle costruzioni e al fine di dare piena e completa attuazione ai precetti costituzionali dettati a tutela della sicurezza sul posto di lavoro ed a garanzia della proporzionalità tra retribuzione e prestazione lavorativa nonché della sufficienza della medesima retribuzione, ai lavoratori che operano, a qualsivoglia titolo e alle dipendenze di qualsivoglia datore di lavoro all'interno del medesimo cantiere edile dovrà essere applicato esclusivamente il contratto collettivo nazionale e territoriale sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale ed individuato secondo le procedure qui di seguito dettate.

## **Articolo 2 – Definizioni**

1. Per "cantiere edile" si intende qualsivoglia ambiente in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X di cui all'articolo 89 del Decreto Legislativo n. 81 del 2009 e successive modifiche ed integrazione.
2. Per Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale di Lavoro si intendono i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e dalle relative articolazioni a livello regionale ovvero provinciale, considerate tali anche in virtù di una misurazione della rappresentanza come previsto da Accordi Interconfederali vigenti e/o certificati attraverso organismi pubblici.

## **Articolo 3 – Applicazione del Contratto Collettivo di miglior favore**

1. Al fine di dare attuazione all'articolo 1 della presente legge, è fatto obbligo alle imprese, i cui dipendenti operino a qualsivoglia titolo in un cantiere edile per un periodo superiore ai 5 giorni anche non continuativi rispetto alla durata del cantiere stesso, di applicare a questi ultimi il Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale di Lavoro che sia sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e dalle relative articolazioni a livello regionale ovvero provinciale e che sia al contempo più attinente con l'attività edile e con le attività di cantiere così come indicate dal precedente articolo 2.

2. In caso di pluralità di Contratti Collettivi Nazionali e Territoriali di lavoro che abbiano le caratteristiche indicate nel precedente comma 1, dovrà essere applicato il Contratto – sia nazionale che territoriale – che riconosca in favore dei lavoratori dipendenti le migliori condizioni normative ed economiche circa gli istituti retributivi e salariali, l'inquadramento e la classificazione professionale dei lavoratori, le tutele in materia di sicurezza sul posto di lavoro, malattia ed infortunio sul luogo di lavoro, la formazione dei lavoratori.
3. A tale scopo il Ministero del Lavoro, con proprio decreto e nel rispetto di quanto disposto dal comma 2 del presente articolo nonché dei seguenti indicatori, individua entro sei mesi dall'approvazione della presente legge e, successivamente, con cadenza annuale, il Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale di Lavoro da applicarsi obbligatoriamente comparando tra loro:
  - Gli ambiti di applicazione dei diversi Contratti Collettivi Nazionali e Territoriali di Lavoro, la loro attinenza con le attività di cui all'Allegato X articolo 89 del Decreto Legislativo n. 81 del 2009 e successive modifiche ed integrazioni, la definizione delle declaratorie e figure professionali a tali attività più coerenti;
  - I minimi salariali contrattuali previsti dai diversi Contratti Collettivi Nazionali, composti da paga base, Edr, ex contingenza e tutte le voci salariali a carattere generale previste dai contratti collettivi territoriali, comprensivi di eventuali voci differite e/o accantonate a scopo formativo, per la salute e sicurezza, di integrazione sanitaria e previdenziale complementare, anche ricorrendo alle specifiche tabelle di cui all'articolo 23 comma 16 del Decreto Legislativo n. 50 del 2016 e successive modifiche ed integrazioni;
  - Le prestazioni nazionali e territoriali, erogate in virtù di contrattazione collettiva anche attraverso specifici enti bilaterali costituiti dalle parti, inerenti la salute e la sicurezza, comprendendo anche l'eventuale formazione specifica, distribuzione di Dispositivi di Protezione Individuale, assistenza alle imprese in materia;
  - Le prestazioni nazionali e territoriali, erogate in virtù di contrattazione collettiva, inerenti la formazione, l'aggiornamento, il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori.
4. Il Ministero del Lavoro, preventivamente all'emanazione del decreto di cui al precedente comma 3°, consulta obbligatoriamente le organizzazioni sindacali confederali dei lavoratori e delle imprese comparativamente più rappresentative, le organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie di contratti collettivi nazionali e territoriali attinenti alle attività edili, nonché esperti di comprovata fama e prestigio in materia di diritto del lavoro, formazione e salute e sicurezza.
5. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie di contratti collettivi nazionali e territoriali attinenti alle attività edili, nell'ambito

delle consultazioni di cui al comma 4 del presente articolo, sono legittimate ed hanno titolarità ad emanare, entro 45 giorni dall'avvio delle consultazioni, un parere non vincolante per il Ministero del Lavoro.

6. Al termine delle consultazioni di cui ai precedenti commi 4 e 5 del presente articolo e comunque entro e non oltre 60 giorni dall'avvio delle consultazioni ed indipendentemente dall'esito di quest'ultime ovvero dal parere reso, il Ministero del Lavoro emana comunque il decreto di cui al comma 3 del presente articolo.

#### **Articolo 4 - Sanzioni**

1. I Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro, l'INPS, l'INAIL, le aziende Sanitarie Locali e le Cassa Edili ed Edilcasse riconosciute dal Ministero del Lavoro hanno potere di vigilanza sull'applicazione della presente legge e di accertamento nei confronti dei datori di lavoro.
2. Ove all'esito dell'accertamento di cui al precedente comma 1 del presente articolo siano riscontrate irregolarità ovvero inadempimenti da parte dell'impresa, i soggetti di cui al precedente comma 1 del presente articolo ne danno obbligatoria comunicazione all'impresa, indicando le relative prescrizioni e con obbligo a carico di quest'ultima di procedere alla relativa regolarizzazione nei 30 giorni successivi al ricevimento della comunicazione.
3. In caso di regolarizzazione entro il termine di cui al precedente comma 2 del presente articolo, all'impresa verrà applicata esclusivamente una sanzione amministrativa di Euro 20,00 per ogni giorno di lavoro e per ogni dipendente operante nel relativo cantiere edile, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 9 del presente articolo.
4. In caso di mancata regolarizzazione da parte dell'impresa entro il termine di cui al precedente comma 2 del presente articolo, l'INPS e l'INAIL sospendono il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva in favore dell'impresa inadempiente, dandone comunicazione obbligatoria con le relative prescrizioni a quest'ultima ed onerandola di provvedere alla relativa regolarizzazione entro un ulteriore termine di 30 giorni decorrenti dalla comunicazione qui prevista.
5. In caso di regolarizzazione entro il termine di 30 giorni decorrenti dalla comunicazione prevista dal precedente comma 4 del presente articolo, l'INPS e l'INAIL, previa verifica, rilasceranno il Documento Unico di Regolarità Contributiva all'impresa ed a quest'ultima verrà applicata esclusivamente una sanzione amministrativa di Euro 60,00 per ogni giorno di lavoro e per ogni dipendente operante nel relativo cantiere edile, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 9 del presente articolo.

6. In caso di mancata regolarizzazione da parte dell'impresa entro il termine di cui al precedente comma 4 del presente articolo, è precluso per mesi dodici il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva in favore dell'impresa inadempiente ed a quest'ultima verrà altresì applicata una sanzione amministrativa di Euro 200,00 per ogni giorno di lavoro e per ogni dipendente operante nel relativo cantiere, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 9 del presente articolo.
7. trascorso il termine di mesi dodici previsto dal precedente comma 6 del presente articolo, le imprese potranno ottenere il Documento Unico di Regolarità Contributiva esclusivamente all'esito della previa positiva verifica, da parte di INPS ed INAIL, dell'avvenuta regolarizzazione di quanto in precedenza prescritto.
8. Le organizzazioni sindacali o datoriali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale e territoriale individuato ai sensi dell'articolo 3 nonché le Casse Edili ed Edilcasce riconosciute dal Ministero del Lavoro hanno potere di segnalazione e di intervento nei confronti di INPS e INAIL circa l'eventuale rilascio irregolare del Documento Unico di Regolarità Contributiva.
9. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza posta in essere dai Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro emergano inadempienze ed irregolarità dell'impresa da cui scaturiscano crediti patrimoniali in favore dei lavoratori dipendenti, è fatto obbligo per il personale ispettivo di procedere all'emanazione di diffide accertative provvisoriamente esecutive in deroga a quanto previsto dall'art. 12 del Decreto Legislativo n. 124/2004.
10. Ove le imprese inadempienti a quanto previsto dall'art. 3 della presente legge operino presso il cantiere edile in regime di appalto ovvero di subappalto, i lavoratori dipendenti delle medesime imprese potranno agire in giudizio anche nei confronti dei committenti e sub committenti ai sensi dell'art. 29 decreto Legislativo 276/2003 rivendicando l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale così come individuato ai sensi della presente legge ai fini della quantificazione dei relativi crediti patrimoniali.



