UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia “Marco Biagi”

Corso di laurea/laurea magistrale: RELAZIONI DI LAVORO

Prevenzione, partecipazione e bilateralità: uno studio empirico della contrattazione nel settore edile.

Relatore: Michele Tiraboschi

Tesi di:

ADMIRA TOJA

Anno Accademico 2025-2026

INDICE

CAPITOLO I: LA PREVENZIONE TRA LEGGE, ORGANIZZAZIONE E BILATERALITÀ 1

1.1. Il sistema della tutela della salute e sicurezza tra quadro europeo e contrattazione collettiva. 1

1.2. L'edilizia come settore ad alta complessità organizzativa: frammentazione produttiva, cantieri, appalti e principali fattori di rischio. 5

1.3. I soggetti della prevenzione tra disciplina legale e partecipazione collettiva. 9

1.4. Bilateralità, organismi paritetici e Casse Edili come infrastruttura contrattuale della prevenzione. 14

CAPITOLO II: L'INDAGINE COMPARATA SUI CCNL: METODO, PERIMETRO E INDICATORI DI ANALISI. 20

2.1. Obiettivi della ricerca e nota metodologica della ricerca. 20

2.2. Perimetro dell'indagine: CCNL selezionati, fonti utilizzate e limiti della comparazione. 23

2.3. Criteri di classificazione dei sistemi contrattuali di prevenzione. 25

2.4. Indicatori di analisi: bilateralità, formazione, assistenza, procedure, organismi paritetici, servizi e strumenti di supporto. 29

2.5. Risultati generali della mappatura. 33

Classificazione integrata dei CCNL del settore edilizia secondo il grado l'articolazione della bilateralità nell'ottica prevenzionistica 35

CAPITOLO III: MODELLI CONTRATTUALI DI PREVENZIONE NEI CCNL DEL COMPARTO EDILE. 41

3.1. Gli assetti organizzativi previsti dai CCNL: enti bilaterali, organismi paritetici e sistemi integrativi. 41

3.2. Le misure contrattuali di promozione della sicurezza: formazione, informazione e addestramento. 47

3.3. La dimensione partecipativa e delle relazioni industriali: rappresentanza, confronto e collaborazione. 53

3.4. La ricostruzione e lettura in chiave comparata dei modelli contrattuali. 62

CONCLUSIONE 67

MAPPATURA CCNL DEL SETTORE EDILIZIA 70

BIBLIOGRAFIA 102

Il primo capitolo si propone di ricostruire, seppur in modo sintetico, la base teorica dell'intera ricerca. L'analisi della direttiva cantieri permetterà di evidenziare come il legislatore europeo abbia introdotto una logica fondata sulla pianificazione preventiva, sul coordinamento tra i diversi soggetti presenti in un cantiere e sulla responsabilizzazione delle varie figure coinvolte, illustrando il passaggio da una concezione tradizionale della sicurezza ad un modello moderno caratterizzato dalla prevenzione organizzata, dalla valutazione dei rischi e dalla partecipazione collettiva.

Seguirà l'analisi del quadro delineato dal d.lgs. 81/2008 e, in particolare, della disciplina prevista dal Titolo IV per i cantieri mobili o temporanei, con particolare attenzione alla pianificazione della sicurezza, all'organizzazione della prevenzione e al coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti.

Le condizioni organizzative del cantiere rappresentano un elemento fondamentale per la sicurezza. Saranno pertanto analizzate le caratteristiche peculiari del settore edile ed affine, evidenziando come la complessità del cantiere renda imprescindibile la progettazione preventiva e il coordinamento tra i soggetti destinatari degli obblighi di tutela. Tali aspetti costituiscono il punto di partenza per l'analisi della contrattazione collettiva e della bilateralità, tema centrale di questa tesi.

Il secondo capitolo sarà incentrato sulla definizione dell'impostazione metodologica e del perimetro dell'indagine condotta sulla contrattazione collettiva del settore edile ed affine. In primo luogo, verrà illustrato il percorso seguito per individuare e analizzare i contratti collettivi nazionali del settore edile ed affine, attraverso una mappatura volta a ricostruire le principali caratteristiche del fenomeno contrattuale esaminato. L'analisi prenderà in considerazione le disposizioni rilevanti ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione agli strumenti attraverso i quali la contrattazione collettiva interviene nell'organizzazione della prevenzione.

L'analisi sarà inoltre guidata dalla seguente domanda di ricerca: i contratti collettivi si limitano a richiamare il d.lgs. 81/2008 oppure prevedono ulteriori strumenti di tutela, con particolare riguardo al ruolo della bilateralità, della formazione, della partecipazione dei lavoratori e degli organismi paritetici nella promozione della salute e sicurezza sul lavoro? In questa prospettiva, il settore edilizio rappresenta il principale osservatorio di riferimento, perché la bilateralità ha trovato la sua piena espressione in un ambito caratterizzato da un'elevata frammentazione produttiva.

Nel capitolo verranno inoltre definiti i criteri utilizzati per orientare la lettura dei testi contrattuali e per rendere confrontabili i risultati dell'indagine. In questa prospettiva, la mappatura rappresenta il passaggio metodologico attraverso cui vengono raccolti e organizzati gli elementi necessari alla successiva analisi: i risultati dell'indagine costituiranno la base per la lettura comparata dei diversi modelli contrattuali sviluppata nel terzo capitolo.

Il terzo capitolo sarà infine dedicato alla lettura comparata dei modelli contrattuali emersi dalla mappatura, con l'obiettivo di ricostruire le diverse modalità attraverso cui la contrattazione collettiva disciplina la tutela della salute e sicurezza nel settore edilizio. L'analisi si concentrerà sugli assetti organizzativi previsti dai CCNL, sugli strumenti di formazione, informazione e addestramento e sulla dimensione partecipativa delle relazioni industriali.

Il confronto consentirà, infine, di evidenziare gli elementi comuni e le differenze emerse in una lettura complessiva e comparata prestando attenzione al ruolo degli strumenti collettivi e della bilateralità.

CAPITOLO I: LA PREVENZIONE TRA LEGGE, ORGANIZZAZIONE E BILATERALITÀ

1.1. Il sistema della tutela della salute e sicurezza tra quadro europeo e contrattazione collettiva.

L'evoluzione della disciplina europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha segnato il progressivo superamento di un modello basato sulla mera osservanza di prescrizioni tecniche, orientandosi verso un sistema di prevenzione organizzata, in cui assumono rilievo la valutazione dei rischi, la programmazione delle misure preventive, il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti e la partecipazione dei lavoratori. Questa trasformazione trova il proprio punto di svolta nella direttiva quadro 89/391/CEE ([1]), che ha assunto un ruolo centrale sia nell'ordinamento comunitario sia in quelli nazionali dei paesi membri dell'Unione europea, ponendosi come base per le successive direttive specifiche riguardanti i diversi rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tuttavia, già in precedenza il legislatore europeo era intervenuto in materia di salute e sicurezza attraverso una serie di direttive settoriali, volte ad armonizzare progressivamente le normative nazionali. Tra i primi interventi di rilievo si segnala la direttiva n. 80/1107 del Consiglio, del 27 novembre 1980 ([2]), concernente la protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro. Tale direttiva stabiliva principi comuni per l'armonizzazione e il miglioramento delle normative nazionali a tutela dei lavoratori, che gli Stati membri erano tenuti a garantire.

La necessità di un intervento europeo derivava dalla presenza di discipline nazionali profondamente differenziate, che determinavano livelli di protezione non omogenei, rischiando di compromettere anche il corretto funzionamento del mercato comune. Per questa ragione, il legislatore europeo non si limitò a perseguire un ravvicinamento delle normative nazionali, ma affermò espressamente che

[1] Cfr. settimo considerando direttiva 89/391/CEE, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori, in GUCD 183 del 29 giugno 1989 p. 1.
[2] Abrogata per effetto dell'art. 13 della direttiva.

tale processo dovesse realizzarsi attraverso un contestuale miglioramento delle condizioni di tutela, fondato sull'adozione di principi comuni di prevenzione.

Sebbene la direttiva 80/1107/CEE sia stata successivamente abrogata e sostituita da normative più specifiche, essa conserva una particolare importanza storica: la direttiva rappresenta, infatti, uno dei primi tentativi di elaborare un modello europeo di prevenzione basato sulla definizione di standard minimi comuni a tutti i Paesi e sull'affermazione del principio secondo cui la tutela della salute dei lavoratori costituisce un obiettivo prioritario dell'integrazione europea.

Questi principi sono stati successivamente sviluppati e sistematizzati dalla direttiva quadro 89/391/CEE, destinata a diventare il fondamento dell'intera disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I principi introdotti dalla direttiva quadro hanno trovato una specifica applicazione nel settore edile ed affine attraverso la direttiva 92/57/CEE.

In particolare, la direttiva in oggetto stabilisce che i cantieri temporanei o mobili costituiscono un settore di attività che espone i lavoratori a rischi particolarmente elevati; che scelte architettoniche e/o organizzative inadeguate, o una carente pianificazione dei lavori in fase di progettazione, influiscono su più della metà degli infortuni sul lavoro; e che, durante la realizzazione dell'opera, una carenza di coordinamento dovuta alla presenza simultanea o successiva di imprese diverse nello stesso cantiere comporta un elevato numero di infortuni sul lavoro.

Il D.lgs. 81/2008, nel suddividere le proprie disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha individuato un apposito Titolo dedicato alle norme relative al settore dell'edilizia: si tratta del Titolo IV che, anche con le opportune modifiche, trasferisce nel Testo Unico l'intero pacchetto normativo che integra la direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili. In particolare, il Titolo IV si applica esclusivamente a quelle situazioni in cui si concretizzano le caratteristiche tipiche del cantiere temporaneo o mobile come definito dall'art. 89 del D.lgs. 81/2008, aggiungendo all'Allegato X ([3]) del medesimo decreto un elenco di attività considerate ricadenti nelle definizioni di cantiere.

[3] Tra cui rientrano: i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro; ovvero i lavori di costruzione edile o di ingegneria civile e il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

Prima dell'introduzione del Testo Unico sulla sicurezza, il decreto di riferimento sulla sicurezza nei cantieri edili, ovvero il D.lgs. 494/1996 ha sancito il passaggio delle esigenze di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro da una connotazione di logica emergenziale - intesa come intervento successivo al verificarsi di fatti ed eventi dannosi - a un concetto nuovo e attuale di prevenzione del rischio infortunistico. Tale principio si è concretizzato nella previsione che le condizioni di sicurezza debbano essere progettate e pianificate fin dalla fase iniziale di studio dell'opera, per poi essere predisposte e attuate durante la successiva fase di esecuzione dei lavori.

Questo approccio considera tutte le forme di prevenzione e protezione, sia attive che passive, a tutela dell'incolumità dei lavoratori e della salubrità dell'ambiente di lavoro, senza trascurare le interazioni con l'ambiente circostante.

Con riferimento alla definizione di cantiere temporaneo o mobile, l'art. 2 ([4]) della Direttiva quadro non fornisce una nozione autonoma, ma il legislatore europeo ha rinviato tale definizione all'Allegato I della stessa, nel quale è riportato un elenco non esaustivo dei lavori edili o di ingegneria civile, delimitando così il campo di applicazione della direttiva. Pertanto, l'art. 2, nel definire l'ambito di applicazione generale, deve essere interpretato congiuntamente alla direttiva 92/57/CEE, poiché è quest'ultima a individuare il cantiere come "*il luogo in cui si svolgono lavori edili o di genio civile*".

Nel settore edilizio, le norme sulla sicurezza assumono una particolare rilevanza, considerando l'elevata esposizione dei lavoratori a rischi quali le cadute dall'alto, la proiezione di materiali, l'esposizione a polveri, rumore e sostanze pericolose, nonché l'impiego di macchinari e attrezzature complesse. L'uso dei dispositivi di protezione individuale costituisce una misura di tutela fondamentale per ridurre i c.d. rischi residui. In questa prospettiva, la direttiva 89/656/CEE si coordina perfettamente con la direttiva 92/57/CEE, poiché l'utilizzo dei DPI rappresenta uno degli strumenti attraverso cui trovano concreta attuazione le misure di prevenzione pianificate durante la progettazione e coordinate nella fase esecutiva del cantiere.

Alla luce del quadro appena delineato, il sistema italiano di tutela della salute e sicurezza si configura come il risultato dell'integrazione tra i principi di matrice europea e nazionale. Si ricorda che il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, introdotto nel 2008 con il D.lgs. 81/2008, recepisce

[4] Cfr. Art. 2 lett.a) e Allegato I della direttiva 92/57/CEE DEL consiglio, del 24 giugno 1992, sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri mobili o temporanei (ottava direttiva particolare ex art. 16 direttiva 89/391/CEE). L'elenco di cui all'Allegato I fornisce esempi di lavori edili o di genio civile. Altri lavori di natura analoga rientrano altresì nel campo di applicazione della direttiva: scavo, sterro, costruzione, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati, ricostruzione o equipaggiamento, trasformazione, rinnovamento, riparazione, smantellamento, demolizione, conservazione, manutenzione o risanamento. La direttiva si applica ai lavori edili o di genio civile, a prescindere dalla durata degli stessi e a prescindere dal numero di lavoratori coinvolti.

diverse direttive europee, tra cui la direttiva quadro n. 89/391/CEE, precedentemente esaminata, che stabilisce i principi generali per la prevenzione dei rischi e la tutela dei lavoratori.

Oltre al TUSL, nell'ordinamento italiano esistono altre norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tra queste assume rilievo l'art. 2087 c.c., che impone all'imprenditore di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori. La disposizione assume una funzione generale di protezione, ponendo a carico del datore di lavoro un obbligo di tutela che deve essere adeguato alle caratteristiche concrete dell'attività svolta e all'evoluzione delle conoscenze tecniche e organizzative ([5]).

[5] Il fondamento trova inoltre diretto riconoscimento nella Costituzione. L'art. 32 riconosce la salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività; l'art. 35 affida alla Repubblica il compito di tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, promuovendo anche la formazione e l'evoluzione professionale dei lavoratori. L'art. 41, infine, stabilisce che l'iniziativa economica privata non possa svolgersi in contrasto con l'utilità sociale né arrecare danno alla salute, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.
Cfr. l. cost. 11 febbraio 2022, n. 1 recante «Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente», che ha modificato l'art. 41 Cost., introducendo espressamente la salute e l'ambiente tra i limiti all'iniziativa economica privata e prevedendo il perseguimento di finalità anche ambientali.

1.2. L'edilizia come settore ad alta complessità organizzativa: frammentazione produttiva, cantieri, appalti e principali fattori di rischio.

Il cantiere rappresenta un ambiente caratterizzato dalla presenza variabile di diversi soggetti, dalla continua evoluzione delle attività lavorative e dalla necessità di coordinare interventi tra loro differenti e spesso contemporanei. Nella prassi, il committente o il responsabile dei lavori può affidare la realizzazione dell'opera a un'impresa affidataria, la quale provvede successivamente all'esecuzione delle diverse lavorazioni tramite il coinvolgimento di imprese esecutrici specializzate e, ove consentito, di ulteriori subappaltatori e lavoratori autonomi.

La crescente complessità del settore edilizio ha comportato un progressivo ampliamento degli obblighi a carico del committente e degli altri soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza. In questa prospettiva si collocano le riforme introdotte a partire dal D.L. 4 luglio 2006, n. 223 (Decreto Bersani), successivamente sviluppate dalla legge finanziaria per il 2007 (Legge 296/2006) e dalla Legge 123/2007, con l'obiettivo di rafforzare la responsabilità del committente lungo l'intero ciclo produttivo.

La realizzazione di un'opera raramente è affidata a un'unica impresa; come accennato, coinvolge una pluralità di soggetti che intervengono in fasi differenti o contemporaneamente all'interno del medesimo cantiere. La natura mobile e temporanea del cantiere, unita alla continua successione e sovrapposizione delle lavorazioni, determina una costante mobilità di imprese e di lavoratori, chiamati a operare in un contesto produttivo particolare, appunto il cantiere. Il ricorso all'appalto ([6]) e al subappalto ([7]) rappresenta una modalità ordinaria di organizzazione dell'attività edilizia, consentendo l'affidamento di specifiche lavorazioni a imprese specializzate e in grado di garantire elevate competenze tecniche e professionali.

In questi contesti, il rischio non dipende esclusivamente dalle modalità di esecuzione delle singole prestazioni, bensì dalla necessità di garantire un'efficace cooperazione tra tutti i soggetti coinvolti, evitando che le attività di un'impresa possano incidere negativamente sulla sicurezza dei lavoratori. Sempre in materia di rischi interferenziali ([8]), l'art. 3 della legge 123/2007, che ha modificato l'art. 7 della legge 626/1994, ha introdotto un sistema orientato alla gestione di tali rischi, prevedendo

[6] Cfr. art. 1655 c.c. definisce l'appalto «Il contratto con cui una parte, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, assume il compimento di un'opera o di un servizio reso verso un corrispettivo in denaro»
[7] Cfr. art. 1656 c.c. secondo cui l'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato preventivamente autorizzato dal committente.
[8] Cfr. art. 26 D.lgs. 81/2008 sugli obblighi di cooperazione e coordinamento negli appalti; in combinato disposto con la Determinazione dell'Autorità per la Vigilanza sui Contratti pubblici n. 3 del 5 marzo 2008, che ha elaborato la nozione di rischio interferenziali nell'ambito del DUVRI.

l'obbligo di cooperazione e coordinamento tra committente e appaltatore, e imponendo l'indicazione dei costi della sicurezza nei contratti di appalto e subappalto.

Gli appalti e cantieri richiedono un'interpretazione coordinata delle norme che regolano sia la fase di affidamento sia quella di esecuzione delle opere. Le imprese che operano nei cantieri devono rafforzare i propri modelli organizzativi, prevedendo procedure interne chiare per la gestione degli appalti e per il coordinamento con eventuali subappaltatori. La mancata verifica dei requisiti, l'assenza di una reale cooperazione o la sottovalutazione dei rischi interferenziali possono comportare sanzioni rilevanti e responsabilità dirette in caso di infortunio. Dal punto di vista normativo, in materia di appalti e contratti, si fa riferimento al D.lgs. 81/2008 e, al Codice dei Contratti Pubblici ([9]) e al Codice civile; questo complesso di norme regola la gestione dei contratti d'appalto, definendo criteri tecnici e stabilendo gli obblighi e la responsabilità di committenti, appaltatori e subappaltatori, con l'obiettivo di garantire la massima tutela della sicurezza dei lavoratori.

Viste le caratteristiche peculiari del cantiere, il legislatore nazionale dedica apposita disciplina per la regolazione e gestione della sicurezza nei cantieri temporanei o mobili; infatti, il cantiere è considerato un ambiente "diverso" di lavoro, rispetto al quale individuare soggetti e obblighi specifici, e relative posizioni di garanzia per lo svolgimento di attività di controllo, organizzazione e coordinamento.

Il Titolo IV del d.lgs. 81/2008 costituisce, infatti, una delle parti più rilevanti dell'intera normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia in ragione della particolare pericolosità che caratterizza il settore edile in generale e quello affine, sia per le peculiari esigenze di tutela connesse all'organizzazione e allo svolgimento delle attività svolte nei cantieri. L'art. 90, comma 9, impone al committente o al responsabile dei lavori una serie di adempimenti fondamentali ai fini della sicurezza nei cantieri.

La seconda fase riguarda lo scambio di informazioni tra committente e appaltatore. Infatti, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire all'appaltatore e agli eventuali lavoratori autonomi informazioni dettagliate sui rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate ([10]).

[9] Cfr. D.lgs. 18 aprile 2016, abrogato dal D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, a decorrere dal 1° luglio 2023, fatte salve le disposizioni transitorie previste dal medesimo decreto.

La fase di esecuzione invece, è finalizzata a prevenire e gestire i rischi derivanti dalla contemporanea presenza e operatività di più imprese e lavoratori autonomi, assicurando il necessario coordinamento delle attività e delle relative misure di prevenzione.

Nei cantieri temporanei o mobili, il concetto di rischio interferenziale trova la propria espressione nel Piano di Sicurezza e Coordinamento ([11]) predisposto dal Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione ([12]), con la funzione di individuare e gestire le interferenze tra le diverse lavorazioni. Si sottolinea, inoltre, che la presenza di un pericolo ([13]) non determina automaticamente un rischio ([14]), poiché quest'ultimo presuppone l'esposizione del lavoratore al fattore potenzialmente dannoso ([15]).

È evidente che il settore edilizio presenta un'incidenza di infortuni significativamente più elevata rispetto agli altri comparti produttivi ([16]); tra i principali rischi in cantiere assumono particolare rilievo le cadute dall'alto ([17]), gli scavi, l'utilizzo di macchine e attrezzature, la movimentazione dei materiali, nonché l'esposizione a rumore, vibrazioni, polveri, agenti chimici e amianto ([18]). Inoltre, le cadute dall'alto rappresentano una delle cause più frequenti di infortunio ([19]).

Tuttavia, oltre a costituire un problema tecnico, emerge una questione più profonda, ossia quella gestionale. Per garantire un adeguato livello di tutela della salute e della sicurezza, è necessario

---

[11] Cfr. art. 100 D.lgs. 81/2008; Allegato XV in materia di Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e dei relativi contenuti minimi.

[12] Cfr. art. 91 D.lgs. 81/2008 relativo agli obblighi del coordinatore per la progettazione, tra i quali rientrano la redazione del PSC e la predisposizione del fascicolo dell'opera, contente informazioni utili ai fini della prevenzione e della prevenzione dei rischi cui sono esposti i lavoratori durante eventuali lavori sull'opera.

[13] Il D.lgs. 81/2008 non contiene una definizione di danno. In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il danno è comunemente inteso come «*La lesione dell'integrità psicofisica del lavoratore o, più in generale, come la conseguenza pregiudizievole derivante dal concretizzarsi del rischio*»

[14] Cfr. art. 2 comma 1 lettera S) D.lgs. 81/2008, il rischio è definito come «*La probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danni nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione»*

[15] Cfr. art. 2 comma 1, lettera r) D.lgs. 81/2008 per pericolo si intende «*La proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni*»

[16] Questo settore coinvolge il 7,8% degli addetti e l'11,3% delle aziende nazionali operanti nell'industria e nei servizi. Grazie ai dati dall'Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA), reso disponibile dall'ISTAT, emerge che le imprese edili sono prevalentemente di piccole dimensioni, con meno di dieci lavoratori, come la maggior parte delle aziende nazionali, e si dedicano principalmente a lavori di costruzione specializzati.
Fonte: https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2024.01.sicurezza-in-edilizia-nel-nuovo-numero-di-dati-inail-l-analisi-aggiornata-su-un-settore-ad-alto-rischio.html.

[17] Cfr. art. 107 e Allegato X del D.lgs. 81/2008 che definisce il lavoro in quota come «*attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 metri rispetto ad un piano stabile*».

[18] Cfr. Allegato XI D.lgs. 81/2008 «Elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori», ai fini dell'individuazione delle lavorazioni che presentano specifici rischi e che rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina dei cantieri temporanei o mobili.

[19] Tra infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL (tra il 2018-2020), circa il 30% è attribuibile a schiacciamenti causati da movimenti verticali o orizzontali su o contro un oggetto in movimento (in nove casi su dieci si tratta di cadute dall'alto).
Fonte: https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2024.01.sicurezza-in-edilizia-nel-nuovo-numero-di-dati-inail-l-analisi-aggiornata-su-un-settore-ad-alto-rischio.html.

programmare gli interventi di prevenzione secondo un approccio sistematico, intervenendo tempestivamente ogni qualvolta vengano individuati rischi suscettibili di arrecare gravi danni ai lavoratori ([20]).

La finalità della prevenzione nei luoghi di lavoro, dunque, è quella di eliminare i rischi o, laddove ciò non sia possibile, di ridurli al livello più basso ragionevolmente conseguibile mediante l'adozione di misure tecniche, organizzative e procedurali. Tuttavia, a seguito dell'applicazione delle misure di prevenzione e protezione, possono permanere rischi residui, che devono essere costantemente valutati e gestiti attraverso gli strumenti previsti dal D.lgs. 81/2008.

[20] Cfr. art. 2, comma 1, lett. n), D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 che definisce la prevenzione come il complesso delle disposizioni o misure necessarie, anche in considerazione della specificità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, per evitare o ridurre i rischi professionali, nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno

1.3. I soggetti della prevenzione tra disciplina legale e partecipazione collettiva.

L'efficacia del sistema prevenzionistico delineato dal D.lgs. 81/2008 non dipende esclusivamente dalla previsione degli obblighi e delle misure di tutela, ma richiede la predisposizione di un modello organizzativo in grado di garantirne la concreta attuazione.

La sicurezza nei cantieri edili non è un adempimento da gestire solo una volta avviati i lavori, ma un processo da progettare contestualmente all'opera, è quindi necessario programmare le diverse fasi operative, quali la delimitazione delle aree, la predisposizione delle protezioni collettive, la definizione di percorsi sicuri e l'autorizzazione all'avvio delle attività previa verifica da parte del CSE e dei preposti.

Quando poi le condizioni operative cambiano, sia il PSC che il POS, insieme alle relative procedure di coordinamento, devono essere riesaminati. Oltre a questo, una riunione di coordinamento prima delle fasi critiche, accompagnata da un verbale chiaro, può prevenire interferenze e incomprensioni. Il controllo periodico di ponteggi, parapetti, accessi, impianti elettrici e aree di scavo consente inoltre, di individuare tempestivamente eventuali anomalie che potrebbero causare incidenti.

Nei cantieri spesso manca una reale integrazione tra progettazione, pianificazione e sicurezza. Fare prevenzione significa soprattutto analizzare concretamente i rischi, monitorare costantemente le attività e aggiornare le procedure e la documentazione. Nonostante le normative rigorose, il settore edile ed affine continua a registrare alti tassi di infortuni, anche mortali. L'edilizia è storicamente uno dei settori più rischiosi, a causa dell'elevata manualità richiesta, dello sforzo fisico a cui sono sottoposti i lavoratori e degli effetti legati alla stagionalità e alle condizioni climatiche.

Accanto alle figure comuni definite dal legislatore, cui sono attribuite funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo, assumono un ruolo centrale il Coordinatore per la Sicurezza in fase di progettazione (CSP), il Coordinatore per la sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) e il datore di lavoro dell'impresa esecutrice, ciascuno destinatario di obblighi e responsabilità funzionalmente orientate alla gestione dei rischi derivanti dalla realtà di cantiere.

Ricostruito il quadro generale, è necessario individuare i principali attori del coordinamento della sicurezza nei cantieri mobili o temporanei, al fine di evidenziarne le funzioni e le responsabilità nell'ambito del sistema prevenzionistico:

***Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione* (CSP).** È nominato dal Committente o dal Responsabile dei Lavori nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non in contemporanea ([21]). Questa figura interviene già nella fase progettuale, contribuendo ad integrare la sicurezza nelle scelte tecniche, organizzative e temporali dell'opera. In particolare, provvede alla redazione del Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC), alla predisposizione del fascicolo dell'opera e alla determinazione dei costi della sicurezza, assicurando che la prevenzione sia considerata sin dalla fase della progettazione.

***Il Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione* (CSE).** La sua nomina è prevista secondo i casi stabiliti dall'art. 90 d.lgs. 81/2008 e può essere affidata allo stesso soggetto che svolge le funzioni di CSP. Nell'esercizio delle sue funzioni, il CSE svolge un'attività di vigilanza sull'andamento dei cantieri e, qualora accerti gravi inosservanze delle disposizioni in materia di salute e sicurezza, può contestare tali violazioni alle imprese interessate, proporre al committente la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere ovvero, nei casi di pericolo grave e imminente direttamente riscontrato, disporre la sospensione delle singole lavorazioni fino al ripristino delle condizioni di sicurezza ([22]).

***Il datore di lavoro*.** È il principale destinatario degli obblighi prevenzionistici previsti dal D.lgs. 81/2008. Secondo l'art. 2, lett. b) del decreto, per "*datore di lavoro*" si intende il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, in base al tipo e all'assetto dell'organizzazione in cui il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Gli obblighi in capo al datore di lavoro si articolano nell'adozione di misure di prevenzione e protezione, nell'organizzazione del sistema aziendale e nella vigilanza sulla loro effettiva attuazione. Pur essendo ammessa la delega di funzioni, questa non esclude, in alcun caso, l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul corretto svolgimento delle funzioni delegate ([23]).

Un ruolo di particolare rilievo è svolto anche dal dirigente che, in virtù delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali conferitigli, dà attuazione alle direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla sua corretta esecuzione. Pertanto, il dirigente

[21] Cfr. art. 90 comma 3 D.lgs. 81/2008.

[22] Cfr. Cass. Pen., Sez. IV, 20 febbraio 2024, n. 7414, la quale precisa che il potere di sospensione delle lavorazioni previsto dall'art. 92 comma 1, lett. F) D.lgs. 81/2008 costituisce un vero e proprio dovere del CSE, esercitabile ogni qualvolta venga accertata una situazione di pericolo grave e imminente. Tale non obbligo non è subordinato alla preventiva contestazione di violazioni della normativa prevenzionistica, ma discende dalla funzione di alta vigilanza attribuita al CSE e dalla necessità di impedire il verificarsi di eventi lesivi. L'omessa sospensione delle lavorazioni può integrare una violazione della posizione di garanzia del coordinatore.

[23] Cfr. art. 16 D.lgs. 81/2008 in materia di delega di funzioni.

concorre, nei limiti delle sue competenze, all'attuazione degli obblighi prevenzionistici a lui attribuiti ex art. 18 del D.lgs. 81/2008, in relazione ai poteri organizzativi e gestionali concretamente esercitati.

Committente e/o responsabile dei lavori. Il committente è il soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. Nel caso di un'opera pubblica, il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto. Gli art. 89 e 90 del D.lgs. 81/2008 attribuiscono al committente una posizione di garanzia, che si concretizza nella verifica dell'idoneità tecnico-professionale ([24]) delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, nella nomina del CSP in fase di progettazione e del CSE in fase di esecuzione, nonché nell'adempimento degli ulteriori obblighi per assicurare il corretto avvio e svolgimento delle lavorazioni. L'attribuzione di questi compiti risponde all'esigenza di garantire un'efficace organizzazione della sicurezza sin dalla fase di progettazione dell'opera, assicurando il coordinamento dei soggetti coinvolti e la corretta attuazione degli obblighi previsti.

Il preposto. Secondo l'art. 2 del decreto, è la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa ([25]). Le sue funzioni sono disciplinate dall'art. 19 e si sostanziano nell'attività di vigilanza e di controllo dell'accesso alle aree caratterizzate da rischi specifici, nonché nella tempestiva segnalazione al datore di lavoro o dirigente di eventuali situazioni di pericolo o carenze nelle misure di prevenzione. A riprova di ciò, in presenza di un pericolo grave e immediato, il preposto è tenuto ad adottare le iniziative necessarie per interrompere le lavorazioni e impedire la prosecuzione di attività che possano compromettere l'incolumità dei lavoratori. Inoltre, il legislatore non individua un numero predeterminato di preposti: la decisione spetta infatti al datore di lavoro o al dirigente a cui è stata delegata questa funzione, che dovrà valutare fattori quali le dimensioni dell'impresa, la complessità dei processi e dei rischi specifici ([26]).

Il Servizio di prevenzione e protezione **(SPP).** L'SPP costituisce la struttura tecnico-organizzativa preposta a supportare il datore di lavoro nell'individuazione dei rischi e nella predisposizione delle

[24] Cfr. art. 90, comma 9, lett. a) e Allegato XVII al D.lgs. 81/2008 recante le disposizioni sull'Idoneità tecnico-professionale.

[25] Come si evince dalla lettura dell'art. 2 comma 1, lett. E) D.lgs. 81/08, si ricorda che per alcune attività particolarmente rischiose, la legge richiede esplicitamente la sorveglianza diretta e costante del preposto come il montaggio e lo smontaggio dei ponteggi, nei lavori di demolizione di una certa entità, la costruzione, la sistemazione o lo smantellamento di paratoie o cassoni.

[26] Per evitare che questo compito sia affidato a personale non qualificato, la Legge 215/2021 ha reso obbligatoria la designazione ufficiale di questa figura. Oltre che nei contesti di appalto e subappalto, le imprese appaltatrici devono cominciare espressamente al committente i nominativi del personale che ricopre tale funzione.

misure di prevenzione e protezione, come disciplinato dagli art. 31 e seguenti del D.lgs. 81/2008. Svolge un'attività di natura consultiva e propositiva, collaborando alla valutazione dei rischi. Il servizio è coordinato dal Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ([27]), designato dal datore di lavoro e in possesso dei requisiti professionali previsti dall'art. 32 del decreto. Il SPP può essere organizzato all'interno dell'azienda oppure affidato a soggetti esterni nei casi consentiti dalla legge, fermo restando che il ricorso a professionalità esterne non comporta il trasferimento delle responsabilità proprie del datore di lavoro ([28]).

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **(RLS/RLST).** È la figura attraverso cui il legislatore garantisce la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione della prevenzione aziendale. Eletto o designato secondo le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, il RLS rappresenta gli interessi dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, partecipando al sistema prevenzionistico mediante attività di consultazione, proposta e controllo, nonché collaborando con il datore di lavoro e con gli altri soggetti della prevenzione. Nella realtà produttiva in cui non sia stato eletto o designato un rappresentante aziendale, le medesime funzioni sono esercitate dal RLST, figura che assicura l'effettività della rappresentanza anche nelle imprese di minori dimensioni e nei contesti caratterizzati da una limitata struttura organizzativa. Il ruolo del RLST assume rilievo in un contesto in cui è frequente la presenza di imprese di piccole dimensioni. Inoltre, la contrattazione collettiva e la bilateralità supportano le imprese e i lavoratori nelle attività di informazione, formazione, assistenza e promozione della cultura della prevenzione.

Il medico competente**.** La tutela della salute dei lavoratori si realizza anche attraverso la sorveglianza sanitaria, affidata dal legislatore alla figura del medico competente. Quest'ultimo viene designato dal datore di lavoro nei casi in cui la normativa preveda l'obbligo della sorveglianza sanitaria - art. 41 D.lgs. 81/2008 - mediante accertamenti sanitari correlati ai rischi professionali cui i lavoratori sono esposti. Tale attività non si limita all'espressione del giudizio di idoneità alla mansione specifica, ma si inserisce in un processo più ampio di prevenzione, che comprende la collaborazione alla valutazione dei rischi, la definizione dei protocolli sanitari e il supporto al datore di lavoro nell'adozione delle misure di tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori. Nel settore edilizio, il contributo del medico competente assume particolare rilievo in ragione della presenza di

[27] M. Colombo, *Il Testo unico sulla sicurezza alla luce delle modifiche del D.lgs. 151/2015*, in Bollettino ADAPT, 9 ottobre 2015. Con l'abolizione del comma 1-bis che faceva riferimento unicamente alle aziende che occupavano fino a cinque lavoratori, tutti i datori di lavoro delle aziende, a prescindere dal numero di dipendenti, potranno svolgere il ruolo di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), primo soccorso e lotta incendi pur sempre nel rispetto dei contenuti dell'Allegato II.

[28] Cfr. art. 31 comma 5 D.lgs. 81/2008 secondo cui il ricorso a persone o servizi esterni non esonera il datore di lavoro dalla propria responsabilità in materia; Cfr. art. 17 comma 1 lett. B) D.lgs. 2008 che annovera tra gli obblighi in delegabili del datore di lavoro la designazione del responsabile di prevenzione e protezione.

molteplici fattori di rischio; pertanto, il medico competente contribuisce alla programmazione e all'effettiva attuazione delle strategie di prevenzione all'interno del cantiere.

Il legislatore ha inteso individuare con precisione i soggetti destinatari degli obblighi di tutela, definendone competenze e responsabilità. Tuttavia, soprattutto in un settore ad alto rischio come l'edilizia, la sola disciplina legislativa non appare sufficiente a garantire una gestione efficace della sicurezza. In questo spazio si inserisce la contrattazione collettiva, la quale non si limita a richiamare gli obblighi previsti dalla legge, ma tende a sviluppare un insieme di misure organizzative e partecipative volte a rafforzarne l'effettiva applicazione. A titolo esemplificativo, si richiama la figura del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), il cui intervento, sostenuto dagli enti bilaterali, consente di assicurare la rappresentanza anche nelle piccole imprese che, per dimensioni, non eleggono un RLS aziendale. Analogamente, diversi CCNL prevedono organismi paritetici ([29]), enti di formazione e strutture bilaterali che affiancano imprese e lavoratori nelle attività di informazione, formazione, assistenza e diffusione della cultura della prevenzione.

[29] L'art. 51 comma 1 D.lgs. 81/2008 attribuisce agli organismi paritetici – purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza – la possibilità di effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e comparti produttivi di competenza, sopralluoghi, per le finalità di cui al comma 3.

1.4. Bilateralità, organismi paritetici e Casse Edili come infrastruttura contrattuale della prevenzione.

La bilateralità rappresenta uno degli elementi distintivi del sistema italiano delle relazioni industriali. Essa si basa sulla collaborazione stabile tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che, attraverso la contrattazione collettiva, istituiscono organismi destinati a svolgere attività di interesse comune. Nel settore edilizio, tale modello assume una particolare rilevanza a causa delle specificità che caratterizzano l'organizzazione del lavoro. La mobilità della manodopera, la frammentazione imprenditoriale e la discontinuità dei rapporti di lavoro hanno favorito lo sviluppo di strumenti di tutela affidati alla gestione congiunta delle parti sociali.

Per comprendere l'attuale configurazione del sistema bilaterale nel settore edilizio, è opportuno richiamare sinteticamente la sua evoluzione storica. Le prime esperienze di bilateralità si svilupparono proprio nel comparto delle costruzioni e risalgono al 1919, con l'istituzione della Cassa Edile di Milano, promossa dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per gestire gli istituti contrattuali. Fin dalle origini, le Casse Edili furono chiamate a svolgere funzioni di gestione delle prestazioni economiche e assistenziali previste dalla contrattazione collettiva, contribuendo alla costruzione di un sistema di tutela condiviso tra le parti sociali. Lo sviluppo della bilateralità subì tuttavia una battuta d'arresto durante il periodo corporativo, nel quale l'accentramento delle funzioni assistenziali limitò l'autonomia della contrattazione collettiva. Solo nel secondo dopoguerra, con la ripresa delle relazioni industriali e la stipulazione del primo contratto collettivo nazionale del settore nel 1946, il sistema bilaterale fu progressivamente ricostruito e consolidato.

Pur trovando origine nell'autonomia collettiva, gli enti bilaterali svolgono funzioni che trascendono gli interessi delle sole parti stipulanti, concorrendo alla realizzazione di finalità di interesse generale, quali la promozione della formazione, la regolarità del lavoro e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Difatti, gli Enti Bilaterali sono organismi costituiti dalle parti firmatarie di un contratto collettivo con la finalità di fornire assistenza ai lavoratori e alle imprese ([30]). Tali enti, tuttavia, sono assimilabili alle associazioni non riconosciute ex art. 36 e s.s. del Codice civile con l'obiettivo di perseguire finalità di erogazione di servizi e prestazioni che sono stabiliti in sede

[30] Cfr. art. 2 co. 1 lettera h) D.lgs. 276/2003.

contrattuale. In particolare, offrono un insieme variegato di prestazioni che sono di natura mutualistica, con una partecipazione prevalente da parte del datore di lavoro.

A partire dalla legge delega n. 30/2003 e dal d.lgs. 276/2003 ([31]), l'esercizio delle funzioni di tali enti è stato subordinato alla sussistenza dei requisiti di rappresentatività individuati dalla legge, a garanzia dell'effettiva rappresentanza delle parti sociali e della legittimazione degli organismi bilaterali ad operare nei rispettivi settori di riferimento.

Gli organismi paritetici ([32]) sono definiti all'art. 2, comma 1, lettera ee) del D.lgs. 81/2008 come organismi costituiti ad iniziativa delle parti sociali. Tali organismi sono individuati come sedi privilegiate per la programmazione delle attività formative, l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, lo sviluppo di azioni in materia di salute e sicurezza, nonché l'assistenza alle imprese nell'adempimento degli obblighi prevenzionistici. Tuttavia, la normativa non impone al datore di lavoro di effettuare la formazione tramite gli Organismi Paritetici, ma piuttosto di informare gli stessi della volontà di svolgere l'attività formativa, affinché possano formulare le proprie proposte in merito.

Ai sensi dell'art. 51 del medesimo decreto, essi possono costituire il primo punto di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione. Possono inoltre supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative volte a garantire e migliorare la tutela della salute e della sicurezza. Qualora dispongano di personale con specifiche competenze tecniche, possono effettuare sopralluoghi nei luoghi di lavoro ricadenti nei territori e comparti di loro competenza.

Nelle imprese artigiane, nelle piccole e medie imprese e nelle rispettive associazioni dei datori di lavoro, agli organismi paritetici possono essere assegnati compiti di informazione, formazione, consulenza e promozione della sicurezza. Il percorso di valorizzazione della formazione in materia di salute e sicurezza trova ulteriore conferma nel nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 ([33]), relativo alla formazione dei lavoratori, adottato ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.lgs. 81/08,

[31] Cfr. Legge 14 febbraio 2003, n. 30 art. 1; D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 art. 2, 10, 51 e s.s.

[32] *Ibidem*. Già il d.lgs. 494/1996, nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, riconosceva agli organismi paritetici del settore edilizio di accedere ai dati delle notifiche preliminare, al fine di programmare le attività di assistenza tecnica. Questa previsione è stata confermata dal d.lgs. 81/2008 che, oltre a mantenerne la facoltà, ha significativamente ampliato le funzioni degli organismi paritetici, attribuendo loro un ruolo centrale nel sistema della prevenzione (art. 51). E a seguito delle modifiche introdotte da D.l. 146/2021 convertito in legge n. 215/2021, è stato previsto che i destinatari della notifica preliminare venga trasmessa anche alla Cassa Edile territorialmente competente (art. 99 comma 3) e che tali comunicazioni alimentino una banca dati presso l'ispettorato nazionale del lavoro.

[33] Cfr. L'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 prevedeva la preventiva richiesta di collaborazione agli enti bilaterali e agli organismi paritetici, consentendo al datore di lavoro di procedere automaticamente in caso di assenza dei soggetti competenti o di mancato riscontro entro quindici giorni. Il nuovo Accordo del 17 aprile 2025, conferma il coinvolgimento

che prevede che il datore di lavoro richieda la collaborazione dell'organismo paritetico, ove presente nel settore e nel territorio competente. La richiesta di collaborazione, tuttavia, non assume natura autorizzatoria, ma costituisce uno strumento che favorisce il coinvolgimento degli organismi paritetici nell'attuazione delle politiche di prevenzione e nella promozione di una formazione maggiormente efficace e aderente ai rischi specifici del settore.

La regolarità rappresenta uno dei principi fondamentali nel settore edile ed affine, e le Casse Edili svolgono un ruolo cruciale nella sua promozione, contribuendo alla verifica della regolarità contributiva delle imprese e alla corretta applicazione della contrattazione collettiva.
Il lavoro edile presenta caratteristiche che rendono difficile gestire alcune voci economiche come in un settore con sede e occupazioni stabili: i cantieri cambiano, le imprese operano in territori diversi e un operaio può passare da un datore di lavoro ad un altro senza abbandonare il comparto. Le Casse Edili nascono per rendere più uniforme questa gestione e garantire la continuità delle prestazioni del lavoratore. Le Casse Edili/Edilcassa sono enti territoriali costituiti dalle parti sociali in relazione ai diversi sistemi contrattuali del settore; entrambe possono però appartenere allo stesso circuito nazionale, coordinato dalla CNCE e svolgere funzioni riconosciute dagli accordi e dalla normativa vigente.

Per un'impresa edile con operai, l'iscrizione non è un adempimento secondario, poiché la posizione presso la Cassa viene verificata nel DURC, accompagna le denunce mensili della manodopera e, nei cantieri soggetti a specifica disciplina, è collegata alla verifica di congruità. Inoltre, l'adesione alle Casse Edili rappresenta una condizione necessaria per accedere a determinati benefici, quali riduzioni contributive e l'utilizzo di specifici strumenti di welfare (sanità integrativa, previdenza complementare): l'obbligo di adesione è disciplinato dal CCNL di settore, sottoscritto dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

La questione dell'obbligatorietà ([34]), tuttavia, ha dato luogo nel tempo a diversi chiarimenti interpretativi da parte del Ministero del Lavoro. Con la circolare n. 4 del 2004, riguardante l'interpretazione dell'art. 10 della legge 30/2003, è stato precisato che l'adesione agli enti bilaterali

degli organismi paritetici ex art. 51 D.lgs. 81/2008, ma ne rafforza la funzione di supporto rispetto la qualità della formazione e alla diffusione della cultura della sicurezza, eliminando la logica di un intervento meramente formale o autorizzativo.

[34] Cfr. art. 4 co. 1 D.lgs. 136/2016. L'obbligo di iscrizione alla Cassa Edile riguarda anche le imprese straniere – operanti nel settore edile – che distaccano lavoratori in Italia: Durante il distacco, difatti, è obbligatorio applicare in meglio le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

non costituisce, in linea generale, un obbligo derivante dalla componente "economico-normativa" dei contratti. Diverso è, invece, il caso del settore edile ed affine, nel quale la contribuzione alla Cassa Edile assume una funzione essenziale ai fini della regolarità dell'impresa ([35]). L'omesso versamento determina, infatti, una situazione di irregolarità contributiva che incide sul rilascio del DURC e, di conseguenza, sulla possibilità di beneficiare delle agevolazioni normative e contributive previste dall'ordinamento, secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175 della Legge n. 296/2006 ([36]).

Le Casse Edili gestiscono inoltre le principali prestazioni economiche e assistenziali previste dalla contrattazione collettiva, tra cui il trattamento economico per ferie e gratifica natalizia, nonché l'anzianità professionale edile (APE). Il coordinamento del sistema è affidato alla Commissione Nazionale per le Casse Edili (CNCE), a cui i CCNL attribuiscono funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento.

Le Scuole Edili nascono invece, per rispondere alle esigenze di qualificazione della manodopera, rappresentando un punto di riferimento fondamentale per la formazione dei lavoratori e favorendo l'acquisizione di competenze tecnico-professionali. È importante sottolineare che le Scuole Edili sono organismi di origine contrattuale, istituiti dalle parti sociali. Il primo CCNL dell'edilizia del secondo dopoguerra (1946) istituì il Sistema delle Scuole Edili con l'obiettivo di promuovere l'istruzione e la qualificazione professionale delle maestranze ([37]). In una prima fase, la loro istituzione era rimessa alla valutazione delle parti sociali a livello territoriale; soltanto nel 1959 ne fu prevista la progressiva diffusione sull'intero territorio nazionale.

La loro attività si fonda sulla contrattazione collettiva nazionale di settore, che attribuisce loro il compito di organizzare percorsi di formazione iniziale, di aggiornamento e di qualificazione professionale, promuovendo lo sviluppo delle competenze tecniche dei lavoratori e la diffusione della cultura della prevenzione.

[35] Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali Int. 56/2008 relativo alla disciplina degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

[36] La legge finanziaria per il 2007 (legge n. 296/2006) ha stabilito che, a decorrere dal 1° luglio 2007, la fruizione dei benefici normativi e contributivi, è subordinata al possesso del DURC, questo rafforza il ruolo della Cassa Edile, come strumenti di verifica della correttezza contributiva.

[37] La prima Scuola Edile venne fondata a Genova nel 1946, nel contesto della ricostruzione economica e produttiva del secondo dopoguerra. La sua nascita rispondeva all'esigenza di qualificare la manodopera nel settore edilizio in una fase caratterizzata dalla ripresa delle attività produttive e dal superamento delle misure emergenziale adottate durante il conflitto, tra cui il blocco dei licenziamenti disposto con il D.lgs. 21 agosto 1945, n. 523.

L’evoluzione della disciplina conferma come gli organismi paritetici rappresentino oggi un elemento strutturale del sistema di prevenzione nel settore edilizio. Attraverso le attività di formazione, assistenza alle imprese, diffusione delle buone pratiche e asseverazione dei modelli organizzativi, essi contribuiscono all’attuazione degli obiettivi di tutela della salute e della sicurezza perseguiti dalla contrattazione collettiva e dalla normativa vigente, confermando il ruolo della bilateralità quale strumento di *governance* della prevenzione. Inoltre, gli enti bilaterali non costituiscono un’innovazione introdotta dal D.lgs. 276/2003, ma trovano origine nell’autonomia collettiva delle parti sociali, in particolare nel settore edile ed affine. Il legislatore del 2003 si è limitato a riconoscerne espressamente il ruolo, attribuendo loro specifiche funzioni nell’ambito delle politiche del lavoro e della tutela dei lavoratori.

Le considerazioni finora svolte consentono di evidenziare come il sistema della bilateralità nel settore delle costruzioni non possa limitarsi alla mera previsione legislativa di obblighi a carico dei soggetti della prevenzione. La peculiarità del comparto edile, caratterizzato dalla frammentazione del tessuto produttivo, dalla temporaneità dei cantieri e dalla compresenza di una pluralità di imprese e lavoratori, rende necessario un sistema di prevenzione basato anche su strutture collettive stabili. Pertanto, in questa prospettiva, la bilateralità contribuisce a garantire la continuità alle attività di formazione, assistenza tecnica, rappresentanza e supporto alle imprese, favorendo una più ampia diffusione della cultura della sicurezza.

Questa ricostruzione rappresenta il presupposto fondamentale per l’analisi dei rapporti tra contrattazione collettiva e sistema bilaterale, che sarà approfondita nei capitoli successivi. Il secondo capitolo, invece, sarà dedicato alla definizione del metodo di ricerca, al perimetro e agli indicatori utilizzati, nonché alla mappatura dei CCNL del settore edilizio oggetto di studio.

CAPITOLO II: L'INDAGINE COMPARATA SUI CCNL: METODO, PERIMETRO E INDICATORI DI ANALISI.

2.1. Obiettivi della ricerca e nota metodologica della ricerca.

Il presente capitolo si propone di inquadrare il fenomeno della bilateralità rispetto alla contrattazione collettiva, attraverso l'analisi e la ricostruzione delle principali clausole contrattuali in materia di salute e sicurezza nel settore delle costruzioni.
L'obiettivo è verificare in quale misura i CCNL costruiscano un sistema di prevenzione integrativo rispetto alla disciplina legislativa, valorizzando il ruolo della bilateralità, degli organismi paritetici e degli strumenti di supporto alle imprese e ai lavoratori. La ricerca quindi si propone di inquadrare tale fenomeno, attraverso una ricostruzione dei tratti distintivi, attraverso la mappatura e l'analisi comparata dei CCNL applicati al settore delle costruzioni.
L'analisi però non si limita ad una mera lettura di queste clausole, ma pone come obiettivo la ricostruzione dei tratti distintivi nonché di verificare, se e in quale misura, i contratti collettivi nazionali di lavoro si limitino a recepire gli obblighi previsti dal d.lgs. 81/2008 oppure introducano strumenti ulteriori di tutela, con particolare attenzione alla bilateralità, agli organismi paritetici, alla formazione, alla partecipazione dei lavoratori, all'assistenza alle imprese e ai sistemi di qualificazione e regolarità.
L'azione degli enti bilaterali si colloca all'interno di una più ampia trasformazione delle relazioni industriali, nella quale il ruolo degli attori collettivi non si limita alla definizione delle regole contrattuali, ma si estende alla costruzione di strumenti operativi, capaci di accompagnare concretamente imprese e lavoratori nell'attuazione delle politiche di prevenzione. Si sottolinea inoltre, che gli enti bilaterali sono istituti che nascono dalla contrattazione collettiva; l'esistenza e il loro funzionamento sono previsti dai Ccnl di categoria, che conserva il ruolo guida dal punto di vista normativo.

Nota metodologica. Per organizzare il lavoro di questa indagine, è stata adottata una duplice prospettiva di analisi. Da un lato, l'indagine è finalizzata a ricostruire le caratteristiche della contrattazione collettiva del settore attraverso la mappatura dei contratti esaminati. Dall'altro, si vuole analizzare sistematicamente i contenuti delle clausole contrattuali dedicate alla bilateralità, organismi paritetici e cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per ogni contratto collettivo sono state analizzate e individuate le disposizioni in materia di salute e sicurezza tramite una ricerca all'interno dei vari testi contrattuali. I contenuti che sono emersi dall'analisi delle disposizioni contrattuali – grazie agli indicatori che saranno analizzati successivamente - hanno riguardato principalmente i principi generali in materia di salute e sicurezza, gli strumenti di valutazione e gestione dei rischi con particolare riguardo al DVR, DUVRI, POS, PSC e agli altri documenti previsti dalla normativa, nonché all'eventuale previsione di misure specifiche per i rischi caratteristici del settore edilizio. L'indagine ha poi riguardato soprattutto la disciplina della formazione, informazione e addestramento, il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, la presenza di organismi paritetici e di enti bilaterali con funzioni di assistenza, monitoraggio e supporto alle imprese e ai lavoratori, nonché le disposizioni che riguardano la sorveglianza sanitaria, i dispositivi di protezione individuale, le attrezzature di lavoro e le procedure operative di cantiere. Particolare attenzione è stata anche dedicata alla regolazione degli appalti e dei subappalti, alle clausole sociali, ai meccanismi di coordinamento tra imprese, ai requisiti di qualificazione e regolarità delle imprese, nonché agli strumenti di monitoraggio e di verifica dell'effettiva attuazione delle misure di tutela previste dalla contrattazione collettiva.

Tuttavia, nella fase preliminare, per ciascun CCNL sono stati considerati alcuni elementi identificativi e distintivi, funzionali alla successiva analisi delle clausole in materia di salute e sicurezza:

Campo di applicazione. L'analisi evidenzia una significativa articolazione dei Ccnl considerati. Accanto ai contratti specificamente riferiti al settore delle costruzioni, sono presenti contratti che estendono il proprio ambito a comparti affini, quali materiali da costruzioni, legno, lapideo e altre attività commesse al settore. I Ccnl maggiormente focalizzati sull'edilizia ricomprendono generalmente un'ampia varietà di lavorazioni, tra cui la realizzazione, manutenzione e ristrutturazione di opere civili e industriali, nonché le attività affini che concorrono alla gestione del cantiere.

Parti stipulanti. La composizione degli attori negoziali evidenzia la presenza sia delle organizzazioni storicamente rappresentative del comparto edile, sia di una pluralità di associazioni datoriali e sindacali autonome o intercategoriali. Sul versante sindacale, le organizzazioni che compaiono con maggior continuità sono FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, presenti complessivamente in 8 su 20 CCNL analizzati; mentre le organizzazioni aderenti alla CONFSAL sottoscrivono 5 contratti. Accanto a queste, compaiono sigle autonome, tra cui U.SI. L e COMFEEL, presenti in un numero più limitato di contratti.

Sul versante datoriale, i principali Ccnl sono sottoscritti dalle organizzazioni storicamente attive nel settore edile ed affine, tra cui ANCE, le organizzazioni cooperative, Confartigianato, CNA Costruzioni, Casartigiani, CLAAI e CONFAPI-ANIEM.

Vigenza contrattuale. Nei CCNL maggiormente rappresentativi del settore edile ed affini, si osserva una tendenza alla stabilizzazione degli assetti contrattuali attraverso rinnovi periodici concordati dalle principali organizzazioni datoriali e sindacali. Nel CCNL F012 - Edilizia Industria e Cooperative sottoscritto da ANCE/Cooperative con FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, ad esempio, i rinnovi avvengono secondo una scansione temporale programmata e l'ultimo rinnovo del 2025, accompagna l'evoluzione del sistema bilaterale, introducendo progressivamente innovazioni in materia di salute e sicurezza, formazione e welfare.

Numero di aziende e lavoratori interessati. Per la ricostruzione di questi dati, è stato necessario procedere ad un incrocio delle informazioni disponibili attraverso l'archivio UNIEMES ([38]) che rappresenta la principale base informativa per la rilevazione dei rapporti di lavoro dipendente del settore privato. I dati relativi ai lavoratori e alle imprese sono stati quindi ricostruiti mediante l'abbinamento tra i codici contrattuali utilizzati nei flussi contributivi e i CCNL oggetto dell'indagine, così da individuare la consistenza occupazionale di ciascun contratto collettivo nazionale.

Domanda di ricerca.

Il criterio generale utilizzato risponde alla seguente domanda: *Il CCNL si limita a recepire gli obblighi legislativi oppure costruisce un ordinamento contrattuale integrativo capace di rendere effettiva la prevenzione attraverso enti, procedure, formazione e strumenti di controllo?*

[38] https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50252.trasmissione-uniemens-per-datori-di-lavoro-di-aziende-private.html.

2.2. Perimetro dell'indagine: CCNL selezionati, fonti utilizzate e limiti della comparazione.

Sono stati individuati i contratti collettivi afferenti al settore edilizio, secondo la lettera F dell'archivio ufficiale del CNEL, corrispondente ai comparti dell'edilizia, delle costruzioni e dei settori produttivi collegati ([39]). Questa impostazione ha consentito di ricostruire l'intero panorama contrattuale del comparto delle costruzioni e dei settori affini.
La fonte primaria dell'indagine è rappresentata dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e ultrattivi depositati presso l'archivio ufficiale del CNEL ([40]) nonché l'analisi di 20 testi contrattuali.

L'analisi dei venti CCNL ha consentito di individuare alcune caratteristiche della contrattazione collettiva nel settore edile, sia con riferimento alla composizione e alla rappresentatività degli attori delle relazioni industriali, sia con riguardo alle modalità con cui vengono disciplinati i rapporti di lavoro, l'organizzazione dell'attività produttiva e gli istituti contrattuali di settore oggetto di analisi.

L'elenco che segue illustra quali contratti collettivi nazionali di lavoro sono stati analizzati:

1. F012 – CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative
2. F013 – CCNL imprese del settore edile affini
3. F015 – CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali
4. F018 – CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini
5. F019 – CCNL PMI artigiane e cooperative del settore edili ed affini.
6. F020 – CCNL dei materiali da costruzioni
7. F021 – CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi
8. F032 – CCNL per i dipendenti aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati
9. F041 – CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei metalli
10. F051 – CCNL legno, Sughero, Mobile, Arredamento, Boschivi e forestali
11. F058 – CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, per le industrie boschive e forestali
12. F060 – CCNL Area Legno -Lapidei

[39] La scelta di utilizzare l'archivio del CNEL come base empirica risponde alla necessità di individuare un universo contrattuale ufficiale e verificabile, evitando una selezione fondata esclusivamente sulla notorietà dei contratti maggiormente diffusi. Questo criterio ha consentito di ricostruire il pluralismo contrattuale del comparto edile.
[40] https://www.cnel.it/archivio-contratti/entra-nell-archivio.

13. F081 – CCNL imprese artigiane edili ed affini.
14. F152 – CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende dei settori del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione di materiali lapidei.
15. F154 – CCNL per gli addetti del settore edile e attività affini.
16. F01Y – CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili artigiane industriali ed affini.
17. F01X – CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili artigiane industriali ed affini.
18. F01M – CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili artigiane industriali e affini.
19. F08U – CCNL dipendenti da imprese edili ed affini.
20. F08N – CCNL per i lavoratori impegnati nel settore edilizia e affini.

Il secondo livello metodologico è costituito dall'analisi dei contenuti contrattuali e degli assetti organizzativi. In questa fase viene esaminato non soltanto il dato normativo-formale contenuto in ogni contratto collettivo, ma anche la struttura istituzionale e gestionale attraverso cui le parti sociali hanno inteso dare attuazione agli obblighi di tutela, prevenzione e qualificazione del lavoro.

Limiti.

La ricerca, inoltre, ha preso in esame i CCNL riconducibili al settore edile ed affine secondo la classificazione adottata, includendo alcuni contratti relativi a settori affini con la conseguenza di determinare una non omogeneità del campione limitando la diretta comparazione tra i diversi modelli organizzativi e i differenti ambiti di applicazione. Inoltre, l'analisi è stata effettuata sulla base dei testi contrattuali disponibili e reperibili. Non è stato pertanto possibile ricostruire in maniera esaustiva tutte le eventuali prassi applicative, gli accordi aziendali o territoriali. L'indagine però non ha come obiettivo l'impatto e gli effetti che le misure di sicurezza hanno effettivamente sulle condizioni lavorative e di sicurezza dei lavoratori. Una simile valutazione richiederebbe dati empirici aggiornati periodicamente e in tempo reale.

Nel complesso, tali limiti non hanno compromesso la finalità dell'indagine, che rimane quella di ricostituire il grado di attenzione e di istituzionalizzazione dei profili prevenzionistici all'interno della contrattazione collettiva.

2.3. Criteri di classificazione dei sistemi contrattuali di prevenzione.

Il criterio generale – che risponde anche alla domanda di ricerca - adottato riguarda il passaggio da una concezione meramente formale della sicurezza, fondata sul semplice recepimento degli obblighi previsti dal legislatore, ad una dimensione sostanziale e organizzativa, nella quale il sistema contrattuale contribuisce concretamente alla gestione dei rischi professionali attraverso strutture bilaterali, formazione qualificata, attività di assistenza tecnica, monitoraggio e certificazione.
I 20 contratti collettivi individuati applicati al settore dell'edilizia e nel settore affine, sono stati riclassificati seguendo una logica di delimitazione in base alla presenza e al grado di sviluppo della bilateralità, degli organismi paritetici, dei fondi sanitari e integrativi, dei sistemi di informazione, formazione e addestramento, oltre la consultazione e la rappresentanza sindacale, qualificazione delle imprese, nonché la presenza di clausole sociali in materia di appalti e/o subappalti. Questi criteri sono stati ritenuti utili per la classificazione dei CCNL hanno permesso di: verificare la presenza di specifiche disposizioni e clausole in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dallo studio di questi criteri, è derivata una suddivisione in quattro aree della contrattazione:
1) Sistemi bilaterali ben strutturati;
2) Sistemi bilaterali parzialmente sviluppati;
3) Sistemi caratterizzati da un mero richiamo alla normativa vigente;
4) Assenza di sistemi bilaterali.

L'autonomia negoziale collettiva svolge un ruolo assai importante in materia di salute e sicurezza, pur nei limiti intrinseci legati al campo di azione individuato dal legislatore, il quale si fa carico di dettare il contenuto minimo degli obblighi di sicurezza.

Tra i ***Sistemi bilaterali ben strutturati*** vengono ricompresi i CCNL nei quali la prevenzione assume una dimensione concreta e reale. La sicurezza non rappresenta un capitolo autonomo della disciplina contrattuale, ma le parti si fanno carico di istituire un vero e proprio sistema di regole e procedure.
Ai fini dell'individuazione di tale modello, un primo elemento rilevante è rappresentato dalla presenza di una rete di organismi paritetici. Una forte articolazione composta da Casse Edili, Enti o Scuole di Formazione, Comitati Paritetici territoriali e organismi paritetici nazionali, costituisce un importante indice di istituzionalizzazione della bilateralità. Inoltre, il sistema può essere considerato strutturato quando agli organismi paritetici sono attribuiti funzioni specifiche in materia di prevenzione sugli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, comprese attività di studio e supporto alle

imprese e ai lavoratori. Rileva soprattutto la formazione professionale quando essa viene inserita stabilmente nel sistema bilaterale. In questo senso, entrano in gioco gli Enti scuola e le commissioni paritetiche deputate alla prevenzione, tale da creare un collegamento tra formazione, informazione e prevenzione.
La previsione di specifici allegati costituisce un passo importante per identificare il contratto come ben strutturato, in quanto consente di approfondire i principi già enunciati nel corpo del contratto collettivo in una disciplina organizzativa e operativa più dettagliata. Pertanto, la presenza di statuti, regolamenti e protocolli, consentono di individuare con maggiore precisione gli organismi coinvolti, le relative competenze, le modalità di coordinamento e gli strumenti attraverso cui vengono effettuate le funzioni di prevenzione, formazione e monitoraggio. Tuttavia, il contratto non deve limitarsi ad istituire gli organismi, ma deve fornire loro strumenti attraverso i quali le funzioni di prevenzione possono essere concretamente attutate. Per strumenti operativi si intendono procedure, documenti, criteri orientativi, registri e dispositivi contrattualmente previsti. E soprattutto, devono essere indicate concretamente le informazioni e le misure da adottare.
La presenza di strumenti operativi consente di verificare se gli organismi e le funzioni previste dal CCNL siano accompagnate da procedure e dispositivi concretamente destinate all'attuazione delle politiche di prevenzione. Un sistema è più strutturato quando non presenta organismi territoriali isolati, ma una rete coordinata, ossia quando una commissione, per esempio, esercita funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo sui CPT.

Quando si parla di ***Sistema bilaterale parziale o settorialmente debole*** sono ricompresi i CCNL nei quali sono presenti gli organismi bilaterali o paritetici e alcuni strumenti riconducibili alla prevenzione, alla formazione o alla regolarità del lavoro, ma nei quali tali elementi non risultano pienamente integrati all'interno di un sistema organico. Infatti, un contratto collettivo può prevedere un organismo paritetico, ma limitarsi a indicarne la presenza senza definire in modo sufficiente o adeguato composizione, competenze, modalità operative e strumenti. L'organismo può avere prevalentemente competenze in materia di formazione o conciliazione, ad esempio, senza però svolgere un ruolo centrale anche nella prevenzione. Quindi il CCNL potrebbe non attribuire funzioni concrete in materia di prevenzione degli infortuni, igiene, valutazione dei rischi, informazione o assistenza e, pertanto, la bilateralità assume una posizione limitata rispetto alcune funzioni o ambiti di intervento. Questo criterio fa sì che un CCNL non venga classificato automaticamente come ben strutturato solo perché esso contiene il riferimento ad un ente bilaterale. Un ulteriore elemento è rappresentato dalle disposizioni in materia di salute e sicurezza che vadano oltre il mero richiamo alla normativa, attraverso la previsione di attività di formazione, informazione, prevenzione o

partecipazione dei lavoratori. Mentre gli strumenti operativi in un sistema parzialmente strutturato risultano limitati alle attività di prevenzione e monitoraggio. Inoltre, la presenza di soggetti operanti su uno o più livelli costituisce un elemento di strutturazione del contratto, ma l'assenza di meccanismi chiari di coordinamento, indirizzo e controllo costituisce un limite rispetto ai sistemi più strutturati. Occorre poi verificare la presenza di strumenti di monitoraggio, regolarità e qualifica delle imprese. La loro assenza o disciplinata limitata, può costituire un elemento identificativo di una bilateralità non pienamente sviluppata.

Richiamo formale o generico alla normativa prevenzionistica.

Sono contratti collettivi nei quali la tutela della salute e sicurezza sul lavoro è espressamente ricondotta alla normativa vigente, attraverso rinvii generali ma senza che tali previsioni siano accompagnate da un autonomo sistema bilaterale. In questi casi, la contrattazione collettiva si limita sostanzialmente a recepire il quadro prevenzionistico delineato dal legislatore, senza sviluppare una disciplina ulteriore e specifica delle situazioni particolari e organizzative dei luoghi di lavoro. Tuttavia, l'art. 37, comma 12 del D.lgs. 81/2008 stabilisce che la formazione dei lavoratori deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti.

Se il contratto afferma che la formazione deve essere effettuata secondo la normativa vigente, ma non istituisce un ente formativo o un organismo paritetico, al quale vengano demandati specifici compiti in materia di programmazione, organizzazione e monitoraggio delle attività formative, il datore di lavoro si troverebbe in una zona grigia, rischiando di subire delle contestazioni da parte degli organi di vigilanza. Inoltre, può verificarsi che un contratto collettivo preveda un buon piano di sicurezza o un Protocollo sulla formazione, ma senza una struttura bilaterale capace di gestirlo. Un Protocollo di formazione eccellente ma senza un ente bilaterale strutturato, rischia di trasformarsi in una norma inattuabile, perché i piani formativi restano teorici o non ci sono risorse per attuarli [41].

L'*assenza di un sistema prevenzionistico* si manifesta nella mancata previsione di organismi paritetici o enti bilaterali, nonché di un sistema ben strutturato o anche solo parziale. Anche laddove siano presenti singole disposizioni relative alla sicurezza o alla formazione, queste non risultano inserite all'interno del sistema bilaterale o di una rete coordinata di soggetti, procedure e strumenti. In questi casi, il CCNL non si limita soltanto a non sviluppare una propria rete di bilateralità, ma non

[41] In questo modo, il datore di lavoro non solo non adempie all'obbligo di collaborazione previsto dall'art. 37 D.lgs. 81/2001 — perché manca un interlocutore fisico che validi i corsi — ma espone l'azienda a responsabilità penali per formazione non conforme agli obblighi di legge.

costituisce neppure strumenti alternativi attraverso i quali organizzare, sostenere e monitorare le attività prevenzionistiche. Tuttavia, non significa che le imprese siano prive di obblighi in materia di salute e sicurezza, dato che comunque continua ad applicarsi la disciplina generale del D.lgs. 81/2008. Se però, manca una struttura formata da Casse Edili, CPT/organismi paritetici, enti di formazioni ecc. con specifiche competenze integrate nella prevenzione, vengono meno a livello contrattuale, quelle funzioni di supporto, assistenza, formazione, monitoraggio e coordinamento.

Ad ogni modo, la classificazione non esprime un giudizio sull'adeguatezza della tutela legale della salute e sicurezza, ma misura il grado di elaborazione autonomia della materia da parte delle parti sociali, e quindi della contrattazione collettiva. Un CCNL privo di enti o organismi bilaterali può infatti garantire comunque l'applicazione degli standard minimi prevenzionistici previsti dalla legge; cioè che si rileva piuttosto, è l'eventuale assenza di un ulteriore livello di regolazione e supporto costruito dalle parti sociali.

Si segnala, tuttavia, che nessuno dei contratti analizzati manifesta un'assenza di bilateralità o una carenza strutturale tale da non consentire il raggiungimento dei livelli minimi previsti dall'ordinamento. Infatti, in tutti gli accordi esaminati emerge, almeno un riferimento a forme di bilateralità, organismi paritetici o strumenti contrattuali riconducibili alla tutela dei lavoratori e alla prevenzione.

2.4. Indicatori di analisi: bilateralità, formazione, assistenza, procedure, organismi paritetici, servizi e strumenti di supporto.

Al fine di rendere omogenea la lettura dei contratti collettivi nazionali di lavoro oggetto dell'indagine, è stato predisposto un sistema di indicatori volto a consentire una comparazione sistematica e trasversale delle discipline contrattuali esaminate. L'obiettivo è quello di individuare, attraverso criteri uniformi di osservazione, analogie, differenze e livelli di sviluppo dei sistemi di prevenzione contrattuale nei diversi comparti produttivi.

La bilateralità costituisce una delle principali modalità attraverso cui la contrattazione collettiva può dare attuazione concreta alle politiche di tutela e prevenzione; sua rilevanza emerge non soltanto dalla presenza di organismi bilaterali all'interno dei diversi modelli contrattuali, ma anche dalla loro capacità di intervento. In questa prospettiva, l'esperienza dell'edilizia evidenza come il bilateralismo possa assumere una funzione articolata, estendendosi dalla formazione e dal sostegno al reddito fino all'assistenza e ai servizi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Sebbene la bilateralità sia generalmente collocata nella parte obbligatoria dei contratti collettivi, con effetti vincolanti per le organizzazioni stipulanti, la contrattualizzazione delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali assume rilevanza anche sul piano individuale, riconoscendo ai lavoratori il diritto di beneficiare delle prestazioni previste.[42]

In particolare, vengono rilevati gli enti e gli organismi previsti dai singoli CCNL e le relative competenze in materia di formazione, prevenzione e sicurezza, assistenza, welfare, informazione, monitoraggio e supporto alle imprese e ai lavoratori. Viene inoltre considerata l'eventuale articolazione degli organismi su livello nazionale e territoriale, nonché la presenza di forme di coordinamento tra le diverse strutture. [43]

Sui temi della **formazione[44]** e **informazione[45], rappresentanza dei lavoratori e valutazione dei rischi[46] in materia di salute e sicurezza** sono state esaminate le disposizioni contrattuali concernenti la formazione iniziale e periodica, l'addestramento pratico, la formazione specialistica per mansione, nonché il ruolo attribuito agli organismi paritetici nella progettazione e nell'erogazione delle attività

[42] E. PERUZZI, *La capillarità del bilateralismo nell' artigianat*o, in "Bollettino ADAPT", n. 8 del 28 febbraio 2022.
[43] Quasi tutti i contratti collettivi hanno una sezione dedicata alla bilateralità in cui viene spiegato il funzionamento, qual è l'ente bilaterale di riferimento e i contributi che devono essere versati.
[44] Art. 73 d.lgs. 81/2008 sulla formazione, informazione e addestramento con riferimento alle attrezzature di lavoro.
[45] Art. 36 d.lgs. 81/2008 sull'obbligo del datore di lavoro di provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sui rischi per la salute e sicurezza legati all'ambiente di lavoro; art. 37 d.lgs. 81/2008 sull'obbligo del datore di lavoro di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza.
[46] Costituisce un obbligo esclusivo e indelegabile del datore di lavoro (art. 17). Il documento deve prendere in esame tutti i rischi presenti in azienda (art. 28), inclusi quelli specifici.

formative. Il riferimento normativo ha costituito il livello minimo rispetto al quale valutare la capacità dei contratti collettivi di introdurre strumenti ulteriori, idonei alle caratteristiche organizzative e ai profili di rischio propri del settore edile ed affine. Si sottolinea l'importanza delle Scuole Edili o Enti Unificati sul ruolo della formazione nell'accompagnamento delle imprese per i percorsi di qualificazione professionale.

La lettura dei testi contrattuali ha permesso di evidenziare livelli differenti di articolazione della disciplina prevenzionistica. Nei contratti maggiormente strutturati, la formazione non viene considerata esclusivamente come adempimento formale, ma viene inserita all'interno di un sistema contrattuale più ampio, nel quale assumono rilievo gli organismi paritetici [47].

Un elemento ricorrente nei contratti collettivi è rappresentato dalla disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e, nei casi previsti, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Oltre a richiamare la normativa vigente, la contrattazione collettiva interviene sulle modalità attraverso cui tali figure vengono individuate e rese operative. [48]

La verifica del recepimento degli strumenti prevenzionistici è funzionale ad individuare il concreto contributo della contrattazione collettiva alla disciplina della salute e sicurezza sul lavoro. Tra i principali si ricordano il DVR, il DUVRI, il POS insieme alle norme che regolano la formazione, l'informazione e addestramento; l'individuazione dei RLS/RLST, il Servizio di prevenzione e protezione, la sorveglianza sanitaria e il medico competente, la gestione delle emergenze e i DPI.

Con riferimento all'assistenza, l'analisi ha preso in considerazione le disposizioni che prevedevano forme di supporto rivolte alle imprese e ai lavoratori, verificandone la natura, i destinatari e le modalità di accesso; ossia le previsioni relative ai servizi di assistenza tecnica e professionale, al supporto in materia di salute e sicurezza, alla consulenza fornita dagli organismi bilaterali e paritetici e agli eventuali strumenti messi a disposizione dalla contrattazione.

Infatti, quando parliamo di assistenza all'interno della contrattazione collettiva si fa riferimento ad un insieme di servizi e prestazioni volte a fornire alle imprese e ai lavoratori un supporto ulteriore rispetto alle tutele garantite dall'ordinamento pubblico. Nel settore edile ed affine, tale funzione assume rilievo nell'ambito del sistema bilaterale, nel quale gli enti e gli organismi di derivazione contrattuale svolgono attività di supporto alle imprese e ai lavoratori. Gli organismi paritetici territoriali, infatti, possono fornire assistenza tecnica e consulenza preventiva, contribuendo all'individuazione e alla gestione dei rischi presenti in cantiere.

[47] In alcuni casi, la disciplina normativa viene posta in relazione alle diverse mansioni e ai relativi profili di rischio, distinguendo la formazione generale da quella specifica e prevedendo corsi di aggiornamento o di addestramenti ulteriori rispetto al mero rinvio legislativo.

[48] Cfr. D.lgs. 81/2008 Titolo I, Sezione VI art. 47-51 in materia di consultazione e partecipazione dei rappresenti dei lavoratori.

Nel sistema bilaterale, l'assistenza è rivolta soprattutto alla sicurezza sul lavoro tramite, ad esempio, consulenze tecniche preventive effettuate dai Comitati Paritetici Territoriali; inoltre, per contrastare i rischi legati alla sicurezza nei cantieri e accompagnare le imprese verso la piena conformità delle norme, le Scuole Edili operano attraverso i propri CPT garantendo servizi di consulenza e supporto. Infatti, mentre il tavolo delle trattative per il rinnovo di un contratto collettivo può essere la sede di conflitto sindacale, l'organismo paritetico è il luogo della cooperazione.

Il loro scopo principale è semplificare la vita ai lavoratori e alle imprese. Per un'azienda, applicare un CCNL che preveda organismi paritetici strutturati non è un costo a fondo perduto, ma un investimento in servizi. Monitorare continuamente questo indicatore permette di evidenziare il passaggio da un modello di relazioni industriali puramente statico e formale ad un modello dinamico di welfare contrattuale partecipativo, in cui la bilateralità diventa un fattore di stabilizzazione del mercato del lavoro e di mitigazione del rischio d'impresa.

Si segnala che un contratto che evoca l'assistenza bilaterale ma senza normare le procedure di accesso genera una tutela illusoria. Senza protocolli operativi che disciplinano i flussi finanziari, la modulistica e i criteri di erogazione, i fondi di sanità integrativa o altri sussidi rimangono paralizzati; l'impresa non potrebbe beneficiare del supporto agevolato del sistema bilaterale e dovrebbe affidarsi interamente a consulenze private sul libero mercato. Inoltre, in caso di ispezione da parte degli organi di vigilanza o, peggio, di infortunio sul lavoro, l'azienda faticherebbe a dimostrare l'adozione di *buone prassi*, esponendo il datore di lavoro a pesanti profili di responsabilità penale e amministrativa ex D.lgs. 231/01.

Nella mappatura dei contratti collettivi si riscontra che la quasi totalità dei CCNL recepisce e integra procedure minime inderogabili per la tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori. Soprattutto perché i contratti collettivi maggiormente rappresentativi non si limitano a richiamare il D.lgs. 81/2008 ma regolamentano in maniera puntuale le procedure per l'elezione, la formazione e l'accesso ai luoghi di lavoro del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) o del Rappresentante Territoriale (RLST). Inoltre, anche nei contratti con un minor grado di strutturazione, le procedure base per la comunicazione dei rischi e per il raccordo con gli organismi paritetici territoriali costituiscono il nucleo centrale per evitare o ridurre al minimo gli infortuni sul lavoro.

Se le procedure minime rappresentano la linea di partenza comune a quasi tutti i contratti, il vero elemento che li distingue, è il livello di evoluzione e specificità di tali protocolli.

Per finire, si sottolinea il tema dei servizi e degli strumenti di supporto. Molti servizi offerti dalla bilateralità sono requisiti indispensabili per poter lavorare. Nel settore edile ed affine, gli enti bilaterali non sono semplici intermediari, ma rappresentano l'ultima istanza decisoria della regolarità aziendale. Mentre per le aziende di altri settori la regolarità viene verificata solo dall'INPS e INAIL,

per le imprese edili è prevista l'obbligatorietà del controllo da parte delle Casse Edili. Infatti, quest'ultime verificano cantiere per cantiere se il costo e le ore della manodopera dichiarati dall'impresa rispettino gli indici minimi previsti dai decreti ministeriali rispetto al valore dell'opera. [49] Tuttavia, il ruolo della bilateralità non è solo sanzionatorio. Se la Cassa Edile riscontrasse delle inadempienze, attiverebbe una procedura paritetica, invitando l'impresa a regolarizzare la propria posizione entro 15 giorni per sanare i debiti contributivi.

Sui servizi assistenziali, i fondi di sanità integrativa garantiscono l'assistenza sanitaria a tutti i lavoratori del settore, sollevando l'impresa da costi diretti di welfare aziendale. È stato riscontrato che alcuni contratti, sebbene già caratterizzati da una disciplina articolata, abbiano sviluppato specifiche forme di sanità integrativa e previdenza complementare solo in sede di rinnovi successivi.

[49] Se la manodopera impiegata risulta non congrua e l'impresa non regolarizza la propria posizione, la Cassa Edile emette un DURC negativo, bloccando di fatto l'azienda.

2.5. Risultati generali della mappatura.

La scelta di analizzare la bilateralità nell'ambito degli strumenti di prevenzione e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nasce dall'obiettivo di questa ricerca ossia di verificare in che misura la contrattazione collettiva contribuisca concretamente all'attuazione delle politiche prevenzionistiche. La collocazione dei singoli CCNL è stata effettuata attraverso una serie di indicatori che sono stati definiti nella nota metodologica, considerando la disciplina della formazione e dell'informazione; gli strumenti di prevenzione, il sistema bilaterale, le clausole in materia di appalti e le disposizioni relative alla qualificazione, al monitoraggio, alla legalità e alla regolarità dell'impresa.
La mappatura, infatti, ha consentito di ricondurre i CCNL analizzati ad una griglia articolata in quattro aree come sopra descritte. È tuttavia importante segnalare che tale articolazione costituisce la griglia classificatoria utilizzata per l'analisi, e non implica che tutte le categorie individuate debbano necessariamente trovare una corrispondenza all'interno del campione esaminato.
Anche nei contratti caratterizzati da un mero richiamo formale/giuridico ovvero parzialmente strutturati, è stato individuato almeno un riferimento alla bilateralità. Il dato assume rilievo sul piano dei risultati: nel campione considerato, la bilateralità risulta un elemento traversale presente nella contrattazione collettiva, pur manifestandosi con forme, intensità e funzioni profondamente differenti. Il fatto che nessuno dei contratti sia riconducibile all'assenza di bilateralità, si presenta come un risultato empirico della ricerca e non un elemento mancante della classificazione adottata.

I contratti collettivi si differenziano tra l'altro in base alla loro efficacia di integrare la disciplina nazionale vigente e renderla conforme alle caratteristiche organizzative di un cantiere. Quindi non solo è importante che un contratto riesca a prevedere tutte le procedure necessarie per mettere in sicurezza i lavoratori, ma ciò deve essere fatto in perfetta armonia con il D.lgs. 81/2008.

La lettura comparata delle disposizioni contrattuali mostrerà come il ruolo attribuito alla bilateralità non sia uniforme all'interno dei contratti esaminati, ma possa assumere configurazioni differenti sotto il profilo delle funzioni esercitate, degli strumenti predisposti e del livello di istituzionalizzazione del sistema prevenzionistico. Inoltre, la contrattazione collettiva tende progressivamente ad ampliare la propria attenzione verso aspetti che si collocano oltre la sicurezza in senso strettamente tradizionale. Ne sono esempio alcune disposizioni relative alle nuove modalità di organizzazione del lavoro con riferimento alla disciplina del lavoro agile e del telelavoro che, in questo settore, assume un significato particolare e marginale. L'edilizia è, infatti, un settore tradizionalmente legato alla presenza fisica del

lavoratore nel cantiere o nel luogo di produzione, e proprio per questo, l'introduzione di nuove forme di lavoro a distanza rappresenta un elemento relativamente innovativo.
La contrattazione collettiva mostra così la capacità di adattarsi a trasformazioni organizzative che, pur non costituendo la modalità prevalente di lavoro nel comparto, richiedono nuove forme di tutela e di regolazione.

Classificazione integrata dei CCNL del settore edilizia secondo il grado e l'articolazione della bilateralità nell'ottica prevenzionistica

A. Sistema bilaterale ben strutturato

CODICE CCNL	***Parti stipulanti***	***Numero aziende***	***Numero lavoratori***	***Vigenza contrattuale***	***Elementi che giustificano la classificazione***
F012	*Datoriali* ANCE LEGACOOP produzione e servizi CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI Produzione e lavoro; *Sindacali*: FENEA-UIL FILCA-CISL FILLEA-CGIL	**51.804**	**417.738**	*21/02/2025 – 30/06/2028.*	Sistema bilaterale articolato; CNCE e Casse Edili; Formedil e organismi paritetici; formazione preventiva e professionale; assistenza ad imprese e lavoratori; strumenti di regolarità e qualificazione; formazione e bilateralità.
F013	*Datoriali* CNAI, UNAPI. *Sindacali* FISMIC-CONFSAL; Film-FISMIC.	*1016*	*4616*	*01/05/2012 - 30/04/2015*	Rete di enti bilaterali territoriali; organismi paritetici; formazione e aggiornamento; attività di assistenza; strumenti per la prevenzione; collegamento e coordinamento tra tutela della sicurezza e regolarità del rapporto di lavoro.
F015	*Datoriali* ANAPEA, COMFARTIGIANATO, CNA COSTRUZIONI; CLAAI EDILIZIA. *Sindacali* FENEAL-UIL; FILCA-CISL; FILLEA-CGIL.	*53.060*	*179.470*	*15/10/2025 - 30/09/2028.*	Sistema bilaterale dedicatore al settore; organismi paritetici territoriali; formazione e informazioni integrati; servizi di assistenza operativi e attivi; strumento a sostegno della regolarità e della qualificazione professionale.
F018	*Datoriali* CONFAPI ANIEM; *Sindacali* FENEAL-UIL; FILC-CISL; FILLEA-CGIL.	-	-	*23/04/2025 – 30/06/2028.*	Articolazione degli enti bilaterali e organismi paritetici; formazion e informazione; attività di assistenza e consulenza; strumenti di prevenzione;

					collegamento con la regolarità e qualificazione delle imprese.
F01X	*Datoriali CONFIMPRENDITORI*; *Sindacali*	*6*	*23*	*06/09/2024– 30/09/2027.*	Strutture bilaterali organizzate in coordinamento con gli organismi paritetici; formazione professionale e servizi di assistenza; strumenti a sostegno della regolarità e alla qualificazione del settore.
F01M	*Datoriali* CONFIMPRENDITORI; *Sindacali*	*49*	*227*	*27/09/2024 – 31/10/2027*	Strutture bilaterali organizzate in coordinamento con gli organismi paritetici; formazione professionale e servizi di assistenza; strumenti a sostegno della regolarità e alla qualificazione del settore.
F01Y	*Datoriali* CONFIMPRENDITORI *Sindacali* FISMIC CONFASAL.	-	-	*27/05/2025 – 31/05/2028.*	Strutture bilaterali organizzate in coordinamento con gli organismi paritetici; formazione professionale e servizi di assistenza; strumenti a sostegno della regolarità e alla qualificazione del settore.

B. Sistema bilaterale parziale o settorialmente debole

CODICE CCNL	***Parti stipulanti***	***Numero aziende***	***Numero lavoratori***	***Vigenza contrattuale***	***Elementi che giustificano la classificazione***
F019	*Datoriali* CNAI; UNAPI. *Sindacali* FISMIC CONFASAL; FILCOM FISMIC.	*220*	*749*	*23/04/2012 - 30/04/2015*	Presenza di enti e organismi bilaterali; previsione di attività formative e informative; interventi collegati alla tutela della salute e sicurezza; articolazione meno ampia delle funzioni preventive.
F020	*Datoriali* CONFAPI ANIEM; CONFAPI.	*1619*	*11.914*	*09/09/2025 - 30/06/2025*	Riconoscimento degli organismi bilaterali; attività di formazione e aggiornamento;

	Sindacali FILCA CISL; FILLEA-CGIL.				riferimento alle attività di prevenzione; presenza di strumenti contrattuali circoscritti a specifici ambiti di tutela.
F021	*Datoriali* CONFINDUSTRIA CERAMICA; ASSOBETON. *Sindacali* FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL.	*829*	*17.238*	*31/05/2022 – 30/09/2025.*	Presenza di strutture bilaterali e organismi paritetici; iniziative formative; attività di informazione e sensibilizzazione; funzioni di supporto alla prevenzione; limitata integrazione tra bilateralità, sicurezza e qualificazione dell'impresa.
F032	*Datoriali* FEDERBETON. *Sindacali* FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL;	*345*	*10.376*	*12/05/2025 – 31/12/2027.*	Presenza di organismi bilaterali e strumenti bilaterali; riferimenti alla prevenzione e alla tutela dei lavoratori; intervento degli organismi concentro su specifiche funzioni, senza una rete preventiva complessivamente articolata.
F051	*Datoriali* FEDERLEGNOARREDO. *Sindacali* FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL.	*5.529*	*114.307*	*03/09/2026 –* -	Presenza di organismi e strumenti bilaterali; attività di formazione e assistenza; iniziative a sostegno delle imprese e dei lavoratori; interventi in materia di tutela e prevenzione; sistema bilaterale presente ma con uno scarso livello di integrazione.
F058	*Datoriali* CONFAPI. UNITAL CONFAPI. *Sindacali* FILLEA CGIL; FILCA CISL; FENEAL UIL.	*2.052*	*21.795*	*14/04/2025 – 31/12/2023.*	Presenza di enti bilaterali; attività di formazione e assistenza; iniziative in materia di tutela e prevenzione; bilateralità caratterizzata da funzioni prevalentemente settoriali.

F060	*Datoriali* CNA PRODUZIONE; CNA COSTRUZIONI; CNA. CONFARTIGIANATO LEGNO E ARREDO; CONFARTIGIANATO MARMISTI; CONFARTIGIANI. *Sindacali* FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	*16.403*	*74.000*	*05/03/2024 – 31/12/2026.*	Bilateralità presenta in coordinamento con formazione e sicurezza; Strumenti di prevenzione settoriali. Assenza di una piena integrazione tra gli strumenti bilaterali e un sistema organico di prevenzione.
F081	*Datoriali* CIU, ESAARCO ARTIGINATO; ESSARCO COSTRUTTORI EDILI ED AFFINI; ESSARCO FER; SAI; ESAARCO ASSO PONTEGGIO; CILA. *Sindacali* FNLE; SI CEL; INPAS; CLI CIU; FNLA CLI CIU	*221*	*873*	*30/03/2018 – 29/03/2021.*	Presenza di alcuni sistemi strumenti o organismi bilaterali, ma con un livello di integrazione meno articolato rispetto ai principali CCNL edili. Funzioni preventive riconosciute ma non sviluppate;
F152	*Datoriali* UNILAVORO PMI. *Sindacali* SIFA; ANIFA.	*16*	*113*	*15/10/2025 – 15/10/2028.*	Enti e organismi di settore; formazione; assistenza; strumenti di supporto limitati, e circoscritti prevalentemente a specifiche organizzative del settore.
F154	*Datoriali* CONF.PMI ITALIA APIP; NORD INDUSTRIALE; F.I.L.A; C.S.E.L.P.; S.I.A./CONFSAL. *Sindacali* FAMAR CIU UNIONQUADRI.	-	-	*15/11/2024 – 31/12/2028.*	Servizi bilaterali, formazione; assistenza e welfare limitati. Limitata estensione delle funzioni degli organismi bilaterali.
F08U	*Datoriali* CONFIMITALIA; SNALP. *Sindacali* CONFAEL; CONFEPI.	*23*	*77*	*01/07/2025 – 31/12/2028.*	Presenza di organismi paritetici e strumenti bilaterali, attività di assistenza e supporto; riferimenti alla prevenzione e alla tutela assistenziale;

					presente una minore integrazione tra le diverse funzioni contrattuali.

C. Richiamo formale/giuridico

CODICE CCNL	***Parti stipulanti***	***Numero aziende***	***Numero lavoratori***	***Vigenza contrattuale***	***Elementi che giustificano la classificazione.***
F041	*Datoriali* CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE. *Sindacali* ANEPLA.	*2.637*	*23.185*	*24/11/2022 – 31/03/2025.*	Richiamo alla disciplina legislativa in materia di salute e sicurezza; limitata elaborazione di strumenti contrattuali autonomi; presenza della bilateralità senza una funzione integrativa sul piano preventivo.
F08N	*Datoriali* FEDERAZIONE NAZIONALE EDILE CNL; *Sindacali* CIU-UNIONQUADR.PI.	*9*	*21*	*05/03/2026 – 11/02/2029.*	Rinvio al quadro normativo nazionale; limitata specificazione degli strumenti contrattuali di prevenzione; bilateralità presente ma con funzioni formali o circoscritte; assenza di un sistema preventivo contrattuale articolato.

CAPITOLO III: MODELLI CONTRATTUALI DI PREVENZIONE NEI CCNL DEL COMPARTO EDILE.

3.1. Gli assetti organizzativi previsti dai CCNL: enti bilaterali, organismi paritetici e sistemi integrativi.

TITOLO CCNL	SISTEMA BILATERALE E PRESENZA DI ORGANISMI PARITETICI	SISTEMI INTEGRATIVI
F012 per i dipendenti delle imprese edili ed affini.	Con il secondo rinnovo viene predisposto un Protocollo sugli organismi bilaterali. In relazione alle rispettive attività degli Enti nazionali e dell'Ente unico nazionale, le parti individuano per il triennio 2014-2016: - la CNCE; - la conferma del fondo FORMEDIL come attuazione piena e completa dei progetti strutturali rispetto ai corsi erogati dalle Scuole Edili; - la CNPT come messa a punto del sistema di asseverazione ed estensione del sistema di consulenza in cantiere con l'obbligo di raggiungere quantità misurabili e proporzionate al numero di cantieri; [50] - Per i CPT il numero di visite in cantiere, comprensivo delle visite effettuate per la formazione di consulenza, non potrà essere inferiore a 100 visite ogni 50.000€ di entrate contributive. - Codice Etico degli Enti Bilaterali con l'obiettivo di orientare i principi, i valori e le responsabilità comuni.	FONDO PREVEDI e Cooperlavoro con un contributo di 8,00€ a carico del datore di lavoro.
F013 Imprese industriali edili ed affini.	TITOLO LXVII – strumenti paritetici nazionali: - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; - Commissione paritetica permanente per le pari opportunità; - Osservatorio nazionale; - Commissione paritetica nazionale. Tutte le commissioni sono gestite dall'ENBOA: Titolo LXX del contratto. ENBOA a livello nazionale ed ERBOA a livello territoriale; la quota contrattuale è fissata nella misura del 1,00% per 13 mensilità, di cui lo 0,30% a favore dell'ENBOA, mentre lo 0,70% a favore delle ERBOA. Titolo LXXII – Cassa Edile nazionale delle organizzazioni autonome assistenza sanitaria supplementare "CENOA", di cui la	Titolo LXIX – Fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione, con un contributo pari a 25,00€, di cui 5,00 euro sono a carico del lavoratore secondo le modalità definite dal Regolamento predisposto a cura della CENOA.

[50] Vengono confermate le previsioni e le azioni già avviate per il processo di unificazione che riguarderà l'accorpamento degli Enti bilaterali della stessa provincia, con l'obiettivo del perseguimento della razionalizzazione dei costi.

	quota a carico del datore di lavoro è del 2,50% mentre l'1,00% è del lavoratore. Allegato n. 1 accordo interconfederale CNAI-FISMIC 23 maggio 2011; Le controversie saranno disciplinate fra le organizzazioni CNAI e FISMIC-Confsal e poi a livello nazionale con commissioni istituite ad hoc nell'ENBOA e nell'ERBOA, con apposito regolamento. Allegato n. 3 sull'accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori e /o dei soci lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e/o dei soci lavoratori in applicazione del D.lgs. 81/2008. La formazione è demandata a FORMOA. Sono presenti anche il fondo FONASI per l'assistenza sanitaria.	
F015 Artigianato edile e PMI industriale.	Parte I del contratto: - Comitati tecnici paritetici per le controversie (art. 37). - Formazione professionale (art. 40); - Casse edili (art. 43); - le Casse Edili/EdilCasse. Utilizza il fondo SANEDIL per la sanità integrativa e PREVEDI per la previdenza complementare. Parte II: - tutela della dignità personale dei lavoratori (art. 82); - sicurezza del lavoro (art. 83); - rappresentante per la sicurezza (art. 84); Le funzioni nazionali di indirizzo, controllo e coordinamento delle Casse Edili e delle Edilcasse sono assicurate da un organismo paritetico a carattere permanente nonché dalla CNCE.	FONDO Sanitario SANEDIL (art. 98); Fondo Prepensionamenti (art. 102); FIO – Fondo incentivo occupazione (art. 103); Le parti concordano che presso il FORMEDIL venga istituita una commissione nazionale per la predisposizione di un progetto straordinario sulla sorveglianza sanitaria.
F018 PMI costruzioni (CONFAPI-ANIEM)	Casse edili (art. 46);[51] Commissione tecnica nazionale (art. 38); Il rinnovo del 15 aprile 2025 riguarda la disciplina della trasferta, denuncia cassa edile, del fondo FONDAPI e Sorveglianza sanitaria[52]; CNCE, SANEDIL, CPT, Formedil, OPNC. Si appoggia dunque sulle EdilCasse e su un Ente Unificato Nazionale Formazione/sicurezza che coordina FORMEDIL e CPT.	FONDO PREPENSIONAMENTI (art. 41) ex "fondo lavori pesanti e usuranti". FONDAPI – fondo pensione complementare negoziale per i lavoratori edili ed affini applicanti il CCNL CONFAPI-ANIEM. (art. 90).

[51] La nuova disciplina della trasferta tiene conto del caso in cui un operaio sia comandato a svolgere un'attività presso un cantiere iscritto nel territorio di competenza dei un'Edilicassa/Cassa Edile diversa rispetto a quella di iscrizione e a decorrere dal primo giorno del quarto mese di trasferta; gli adempimenti per le imprese e le Edilcasse sono uniformati e semplificati tramite l'uso di un apposito applicativo informatico predisposto dalla CNCE.

[52] A decorrere dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2025, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni, relativamente alla categoria degli operai, le parti rilanciano lo svolgimento della sorveglianza nei cantieri edili. A fine di realizzare tale progetto, le parti concordano di mettere a disposizione tre milioni. La prestazione di sorveglianza sanitaria è garantita all'impresa che si sia avvalsa o che intenda avvalersi del servizio di visite tecniche in cantiere da parte dell'Ente unificato territoriale formazione e sicurezza.

		SANEDIL[53] – Fondo di assistenza integrativa per i lavoratori edili, stipulato da CONFAPI ANIEM e i sindacati FENAL-UIL, FILLEA-CGIL (art. 90-bis).
F019 PMI artigiane e cooperative edili	ENOBOA gestisce l'Osservatorio nazionale (art. 157); Include una commissione paritetica per le pari opportunità. Per le controversie sui contenuti dei contratti applicati si rinvia all'ente Bilaterale nazionale o regionale ENBOA-ERBOA. Titolo LXXII – Cassa Edile delle organizzazioni autonome Assistenza sanitaria supplementare "CENOA" con un importo pari al 10,50%. Titolo LXVII – Strumenti paritetici nazionali quali: - commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; - commissione paritetica permanente per le pari opportunità;	Titolo LXIX – pensione complementare; Mutualità e assistenza sanitaria supplementare (art. 166), con quota del 2,50% a carico del datore di lavoro e l'1,00% a carico del lavoratore.
F020 Materiali da costruzione (laterizi)[54]	Art. 2 - Commissione bilaterale dei materiali da costruzione Art. 3 - Sistema di relazioni sindacali e contrattuali Art. 4 - Diritto alle prestazioni della bilateralità Art. 5 - Sviluppo sostenibile e responsabilità di impresa ENFEA (ente bilaterale nazionale CONFAPI), ALTEA (assistenza sanitaria), FONDAPI (previdenza), CBMC che assorbe le funzioni dei precedenti comitati paritetici nazionali e dell'osservatorio per monitorare il mercato del lavoro e della sicurezza Viene distinta la disciplina tra lapidei, laterizi, cemento e calce.	FONDO FONDAPI – Previdenza complementare (art. 39); ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (art. 40); - lapidei: fondo ALTEA; - laterizi: commissione paritetica al fine di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa settoriale e di cui il Fondo individuato è il FONDO ALTEA. - Cemento: FONDO

[53] Al SANEDIL è affidato il compito di definire ed erogare appositi "*pacchetti prevenzione"* rivolti agli operai. I pacchetti di prevenzione sono definiti sulla base dei dati che l'INAIL fornisce periodicamente sull'andamento delle malattie professionali nel settore edile ed affine, da effettuarsi gratuitamente una volta all'anno. Per gli operai di età superiore ai 50 anni, sono previsti, pacchetti per la prevenzione delle malattie cardiache.

[54] È dedicata una sezione al "Protocollo delle disposizioni valide per le aziende del settore fibrocemento" tra cui gli Accordi Interconfederali e un allegato specifico in materia di "salute e sicurezza attuazione – del "Patto per la fabbrica".

		ENFEA per la sanità integrativa.
F021 Manufatti cementizi.	- Commissione paritetica per la classificazione dei lavoratori (art. 6), Allegati: - Testo unico sulla rappresentanza CONFINDUSTRIA – CGIL, CISL E UIL del 2014; - Accordo interconfederale 9 marzo 2018; - Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza.	Benessere organizzativo ex art. 55 – Previdenza complementare /Assistenza integrativa; FONDO PREVIDENZA ARCO per la previdenza complementare. FONDO ALTEA per l'assistenza sanitaria integrativa con importo pari a €3 a carico dei lavoratori e 6€ a carico del datore di lavoro. FONDAPI (previdenza);
F032 Industria del cemento, calce, gesso, Malte e intonaci.	- Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) ex Gruppo di lavoro sulla bilateralità, nonché organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento e dei materiali da costruzione con compiti di formazione professionale, e tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno; vengono aggiunte le funzioni di monitoraggio dell'evoluzione tecnologica dei settori rappresentanti e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione, occupazione e innovazione organizzative anche rispetto a nuove modalità di lavoro flessibile e agile; l'avvicendamento generazionale, l'attività di tutoraggio formativo, l'alternanza scuola lavoro nonché lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni. - Le parti confermano la piena operatività del Gruppo di lavoro sull'inquadramento formato da un massimo di sei rappresentanti di FEDERBETON;	FONDO ALTEA – assistenza sanitaria integrativa (art. 62) con un importo pari a 2,00€ a carico del dipendente; dal 1° gennaio 2016 il contributo di 2,00€ a carico del dipendente cesserà di essere dovuto, con una contribuzione pari a 13,00e a carico dell'azienda. Art. 61 Previdenza complementare – contribuzione al FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTAE" a capitalizzazione. [55]
F041 Lapidei industriali – escavazione e lavorazione dei	- Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL) che si occuperà di formazione professionale, ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, fattori energetici; - Gruppo di studio paritetico in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori;	Art. 24-ter - Previdenza complementare previsto il FONDO PREVIDENZA ARCO;[56]

[55] Verbale di accordo di adesione all'accordo 8 maggio 2025 per il rinnovo del CCNL 15 marzo 2022 per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali da costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte (codice F032).

[56] Cfr. Allegato 3 – Previdenza Complementare; in materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali, nonché lo Statuto del Fondo previdenza ARCO e relative disposizioni.

metalli e materiali lapide.		Assistenza sanitaria integrativa attraverso il FONDO ALTEA di cui 13€ sono a carico dell'azienda.
F051 Legno, sughero, mobile e boschivi.	Al momento dell'istituzione del Comitato Paritetico nazionale le parti definiscono le modalità per l'attività da svolgere e affideranno l'attività di formazione professionale ad un Gruppo paritetico ristretto.	Art. 57 Previdenza complementare – FONDO ARCO.
F058 PMI legno e arredamento.[57]	- Ente Bilaterale EFFEI con le finalità di promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione/informazione dei lavoratori; - Comitati Paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali; - Comitato paritetico regionale, di Distretto e di Aree-Sistema.	FONDO ARCO – Previdenza complementare (art. 56).
F060 Area Legno-Lapidei e Arredo.	Osservatorio (art. 5) Organismo paritetico EFFEI in sigla OPN EFEI ITALIA; Commissione CCNL lavoro e sicurezza dell'istituto ad ordinamento universitario CIELS tramite la confederazione ES.A.AR.CO; [58] Commissione aggiornamento classificazione del personale e apprendistato; È prevista l'aggiunta di un nuovo articolo denominato "Evidenza della Bilateralità e dell'Assistenza Sanitaria integrativa "– Sanarti; [59]	Previdenza sanitaria integrativa "FONDO SANITA' ENTI BILATERALI" presso MBA – Mutua Basi Assistance; SAN.ARTI. – Assistenza sanitaria integrativa (art. 18);
F081 Artigianato (Edilizia e Legno) [60]	O.P.B. organismo bilaterale paritetico per le controversie su diritti di rappresentanza, informazione formazione. Può istituire commissioni tecniche specifiche per la formazione e la prevenzione infortuni (art. 39); S.N.a.S.i.L. (scuola Nazionale Sicurezza Lavoro) che si occupa di progettazione formativa e orientamento per i lavoratori, datori di lavoro, RSPP e ASPP, con focus sui cantieri temporanei.	
F152 Legno, lapidei e arredo.	Art. 8 Enti bilaterali territoriali di cui l'ESBII può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri; art. 9 Organismo Paritetico Nazionale O.P. Commissioni di monitoraggio nazionale;	Fondo sanitario integrativo e Welfare Aziendale – FONDO MEDI-PREV;
F154	Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy;	Art. 63 – Welfare integrativo;

[57] Protocollo integrativo al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'artigianato e delle società cooperative del settore edile ed affine, costruzioni, restauro ed affini. Il contratto subisce un'evoluzione anche nel nome. In precedenza, era definito "C.C.N.L. del settore Piccola e media industria, Legno-Mobili-Arredamento-Sughero-Forestale".

[58] Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area-Legno lapidei. Nuovo articolo: l'azienda è tenuta a dare evidenza della quota di versamento alla Bilateralità (EBNA-FSBA) e San.Arti nel cedolino della busta paga.

[59] L'azienda è tenuta a dare evidenza della quota di versamento alla Bilateralità (EBNA-FSBA) e a San.Arti (ipotesi di accordo per il rinnovo 2024-2026).

[60] Integrativo ES.A.AR.CO F081 – l'EFEI, le Università e le associazioni operanti a livello nazionali interessati alla materia "sicurezza e salute in ambiente di lavoro" costituiscono un "Ente bilaterale di Formazione e Ricerca denominato Scuola Nazionale Sicurezza Lavoro" (S.Na. L) con compiti di ricerca, studio, progettazione, formazione che operi a livello nazionale".

Settore edile ed affini.	Commissione paritetica di conciliazione a livello nazionale; Commissione Pari Opportunità; Titolo IX – BILATERALITA' di cui si prevede l'ente ENBIFOSI con un importo pari a 25€ per dipendente. Art. 60 – Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione; art. 64 – Diritto alla bilateralità;	
F01Y PMI Edili e Artigiane[61] F01X PMI Edili e Artigiane F01M PMI Edili e Artigiane	- Ente Bilaterale EFORMA Italia per la formazione; - Commissione paritetica tecnica per la certificazione; - Edil cassa nazionale (E.C.N); - Comitati tecnici per le controversie; - Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;	Previdenza complementare (art. 94); Contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) è pari al 0,70%; FONDO SALUS – Ente di assistenza sanitaria integrativa (art. 107);
F08U Edilizia ed Affini (CONFAEL)	Ente Generale Bilaterale (art. 18); Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; Commissione per le pari opportunità (art. 26); Commissioni di conciliazione (art. 33);	Assistenza Sanitaria Integrativa (art. 22) erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA; Welfare aziendale (art. 23); TITOLO II – Welfare contrattuale di all'art. 54 Fondo di previdenza complementare. [62]
F08N Edilizia ed Affini (CNL-CIU)	EPABIC (art.223-228); [63] Commissioni di conciliazione (art. 235); Commissioni di certificazione (art. 236).	Sanità integrativa (art. 240); Welfare contrattuale (art.242). CO.AS.CO – Contributo assistenza contrattuale.

[61] Il contratto prevede un protocollo sulla politica degli investimenti, sulla politica industriale e sulle politiche del lavoro nell'industria delle costruzioni. Sono previsti allegati di cui "Edil Cassa nazionale accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia; Protocollo sul trattamento di malattia e infortunio; regolamento dell'anzianità professionale edile; accordo a sensi dell'art. 25, comma 2, legge n. 233/1991".

[62] Non viene specificato il fondo: "le parti condividono l'importanza che assume l'istituzione di previdenza integrativa, e si impegnano a costituire attraverso l'EN.GE. B un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

[63] Viene dedicata un'apposita sezione alla fine del contratto, dopo le disposizioni sul rappresentante della sicurezza per i lavoratori. All'EPABI sono demandate attività in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare. Il contributo è pari allo 0,50% da calcolarsi sulla base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,40% è a carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

3.2. Le misure contrattuali di promozione della sicurezza: formazione, informazione e addestramento.

TITOLO CCNL	SALUTE E SICUREZZA (formazione, informazione e addestramento)
F012 Edilizia generale, cooperative e consorzi;	- Il Fondo FORMEDIL è demandato il compito di formulare programmi di formazione da realizzare attraverso gli Enti scuola. Elaborerà moduli per la prevenzione infortuni, igiene e ambiente di lavoro, con moduli di corsi formativi per la sicurezza, della durata di otto ore retribuite per i lavoratori che si inseriscono per la prima volta nel settore (pag. 132). - Art. 17 per la valutazione e dei rischi (art. 93); - Art. 31 Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli; - Art. 21 indennità lavori speciali;
F013 Imprese industriali edili ed affini.	Devono relazionare periodicamente le proprie attività all'ERBOA, e il numero di ore di permesso retribuito è determinato con riferimento all'occupazione complessiva dell'ambito territoriale di competenza. Recepisce l'art. 15 e 28 del testo unico e presenta un focus sulla sicurezza nei regimi di appalto e subappalto per garantire l'idoneità delle attrezzature Titolo XX – lavori disagiati con apposito elenco dedicato, diviso in: - Gruppo A: lavori vari - Gruppo B: Lavori in galleria - Gruppo C: Lavori in cassoni ad aria compressa - Gruppo D: Lavori marittimi - Gruppo E: Costruzioni di linee elettriche e telefoniche Oltre a specifiche indennità ai titoli XXI e XXII. Titolo XXVIII: disciplina del telelavoro dagli articoli 78 – 88. Titolo XXIX – Diritto allo studio, congedo per Formazione; Titolo XLV – malattia/infortuni. Titolo LVII – Indumenti, attrezzi di lavoro. Titolo LVIII – Tutela della salute e integrità fisica del lavoro; ambiente di lavoro. Titolo LXVIII – FORMAZIONE CONTINUA "FORMOA" nonché fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle organizzazioni autonome.
F015 Artigianato edile e PMI industriale.[64]	FORMEDIL (Ente Unico nazionale per la formazione e sicurezza) assume le funzioni svolte da CNCPT e FORMEDIL. In considerazione della necessità e dell'urgenza, le parti sociali, raccolgono e valorizzando anche le esperienze maturate nel territorio, creando un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle imprese e aggiornato, con particolare attenzione al green building, rischio sismico, bioedilizia, risparmio energetico, recupero manutenzione, digitalizzazione ecc. il catalogo avrà come priorità e obiettivo, la definizione dei contenuti della formazione continua professionalizzante dei lavoratori (il CFN ha un suo allegato dedicato all'interno del contratto). Gli operai che avranno superato il corso con esito positivo i corsi di addestramento professionale, verrà rilasciato un apposito attestato, con aggiornamento della Carta di identità Professionale Edile (CIPE).

[64] Con il rinnovo 2025, le Parti costituiranno un apposito fondo denominato "Fondo PMI qualificate" che dovrà essere parte integrante dello schema di bilancio delle Casse Edili/Edilcasse, con la necessità di costituire un'apposita commissione di qualificazione del settore PMI, nazionale e paritetica, che avrà il compito di monitorare ogni sei mesi la verifica dell'andamento della sperimentazione in essere.

	Sulla base dell'aggiornamento dei profili, FORMEDIL si fa carico di individuare/aggiornare i programmi indirizzati alle maestranze edili delle imprese artigiane, definendo anche un "format" unico per tutto il territorio nazionale. Viene valorizzata la figura del Mastro formatore artigiano nel sistema della formazione continua dei lavoratori dipendenti. Tramite l'attività delle Scuole Edili/Enti unificati, la Formazione obbligatoria delle 16 ore è gratuita anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere. Al fine di implementare la sicurezza dei lavoratori, l'aggiornamento della formazione, della durata di 6 ore dovrà essere effettuata ogni 3 anni sulla base dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Per sostenere i percorsi formativi, le Parti convengono di dare mandato alla CNCE per definire la CIPE, di cui si prevede specifico allegato, rilasciata dalle Casse Edili/Edilcasse.
F018 PMI Costruzioni (CONFAPI-ANIEM).	Sono previste indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica; Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli (art. 30); Igiene, ambiente di lavoro e sorveglianza sanitaria (art. 88); Sicurezza sul lavoro (art. 89) con la costituzione di comitati paritetici per la prevenzione infortuni, igiene e ambiente di lavoro; formazione professionale per la sicurezza; organizzazione della prevenzione; rappresentante per la sicurezza; protocollo RLST; Ente unico nazionale formazione/sicurezza che assumerà le funzioni svolte da FORMEDIL e CNCPT. Le Parti convengono anche sull'unificazione tra Scuole Edile e CPT; Formazione e addestramento (art.89) mediante programmi di 16 ore che sarà effettuato ogni tre anni, con il conseguente rilascio di una certificazione. La formazione è finanziata da un contributo a carico delle imprese dello 0,04% da destinarsi al 50% per la funzione formativa e al 50% per la funzione sicurezza. Informazione e igiene (art. 88), dove le parti costituiscono un sistema di informazione su programmi formativi di cessata e qualificazione delle risorse umane e programmi di azione di sicurezza e prevenzione degli infortuni; Addestramento professionale (art. 93) con attenzione e sviluppo di percorsi formativi sui temi del recupero e della manutenzione, restauro e consolidamento strutturale degli edifici a rischio sismico, sul risparmio energetico e/o sulla bioedilizia. Richiama la documentazione di sicurezza obbligatoria; prevede indennità e Protocollo per rischi specialistici come la bonifica dell'amianto.
F019 PMI Artigiane e cooperative edili.	Titolo XX – lavori disagiati (art. 43); Titolo XXIX – Diritto allo studio, congedo per formazione (art. 89); Titolo LVII – indumenti, attrezzi di lavoro; Titolo LVII - Tutela integrità fisica e ambiente di lavoro (art.142); Formazione continua (art. 159-160); "FORMOA2. Diritto alla formazione ex art. 37 Dlgs 81/2008. ENBOA per la gestione della sicurezza.
F020 Materiali da costruzione (laterizi)	- Per i lavoratori stranieri con carenze linguistiche, si prevedono corsi obbligatori entro tre mesi dall'assunzione. - Diritto soggettivo alla formazione di 24 ore di formazione triennale (in aggiunta a quella obbligatoria di legge), dal 1° gennaio 2026. La formazione mira a migliorare le competenze sui processi produttivi, sulle nuove tecnologie, sulla sostenibilità ambientale ecc.; congedi per la formazione; - Addestramento (art. 11 e 11-bis): modalità on the job dove la formazione può svolgersi in tutto o in parte come esperienza di apprendimento sul campo; l'addestramento deve avvenire tassativamente all'atto di assunzione, e in caso di trasferimento, cambio di mansioni o introduzione di nuove tecnologie ecc.

	- Studi, ricerche e monitoraggio (art. 2 e 11): il contratto affida alla CMBC compiti strategici di analisi e studio del settore. - Ambiente di lavoro, salute, igiene e sicurezza (art. 55-bis); - Cartella sanitaria e di rischio (art. 56); - Documentazione dei quasi infortuni, prevenzione infortuni e mezzi protettivi (art. 58); nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi.
F021 Manufatti cementizi.	- Ambiente di lavoro – efficienza energetica (art. 31-bis); - Ambiente di lavoro – controllo a distanza; - Congedi per la formazione (art. 35-bis punto c); - Infortuni sul lavoro e malattie professionali; - Formazione professionale FONDIMPRESA (art. 37-bis);
F032 Industria del cemento, calce, gesso, malte e intonaci.	- Formazione e crescita professionale – FONDIMPRESA (art. 3) [65] Recepisce l'accordo europeo del 2006 sulla selce cristallina, prevedendo misure di igiene specifiche, come l'indennità per il lavaggio delle tute di lavoro per il personale operativo. - Formazione d'ingresso (art. 57); - Diritto soggettivo alla formazione (art. 11-bis) di 24 ore di formazione triennale dal 1° gennaio 2026. - Addestramento (art.55); - Monitoraggio dell'andamento infortunistico e aderenza legislativa per le visite periodiche. - Cartella sanitaria e di rischio (art. 56) - Segnalazione quasi infortuni (art. 58) - Misure di prevenzione rischi specifici del settore: - Selce cristallina (art. 2); - Salute del personale operativo (art. 6); - Lavori pesanti e disagiati (art. 73); Con decorrenza dal 1° gennaio 2027, per il solo personale operativo, nonché operai, intermedi e impiegati tecnici viene istituita una specifica "indennità lavaggio tute" del valore di 10,00€.
F041 Lapidei industriali – escavazione e lavorazione dei metalli e materiali lapidei.[66]	Nonostante la mancanza di specifiche misure, è presente il Gruppo di lavoro sulla bilateralità che si occupa di monitorare e gestire le tematiche sul mercato di lavoro come formazione professionale, occupabilità, e la sicurezza. Il programma dei lavori verterà sui temi dell'ambiente e sicurezza e altri, formazione professionale (FONDIMPRESA); nonché delle tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno; oltre all'opportunità di indirizzare parte degli investimenti previsti dal PNRR verso l'attuale forza lavoro anche con adeguate attività formative verso il green job, con l'obiettivo di creare nuovi posti di lavoro. Art. 25 distingue tra lavori speciali e disagiati; Art. 26 – prevenzioni infortuni, mezzi protettivi; Art. 27 – ambiente di lavoro; Art. 73 – infortuni sul lavoro e malattie professionali; Art. 74 – Anticipazioni indennità infortunio;

[65] Il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) ha il compito di costituire il "*Dossier sulla formazione nei settori rappresentati*", raccogliendo dalle aziende copia dei piani di formazione concordati. Per la gestione delle attività in materia di formazione professionale, all'interno del CPN potrà essere incaricato un gruppo paritetico ristretto, che provvederà a relazionare, con periodicità il CPN nella sua interezza.

[66] Allegati: Consiglio di Fabbrica - art. 98 (C.C.N.L. 19 XII.90); Accordo Interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie; Regolamento del Comitato paritetico nazionale lapidei (CPNL); Statuto dei lavoratori Legge 20 maggio 1970, n.300.

F051 Legno, sughero, mobile e boschivi. [67]	Art. 8 Prevenzione, sicurezza e ambiente; art. 33 CONGEDI al punto C per la formazione; il lavoratore dovrà presentare richiesta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi dii durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni per i congedi superiore a 10 giorni. Art. 46 Formazione professionale – FONDIMPRESA per consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche; cogliere le opportunità occupazionali del mercato; rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde a prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale. [68] Art. 74 – lavori NOCIVI e PERICOLOSI, sono considerati tali i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento. Art. 90 – ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi verrà corrisposta una maggiorazione pari all'8% della retribuzione base.
F058 Legno e arredamento.	PARTE PRIMA: - Salute e sicurezza (art.7) demandata all'ente E.F.E.I; [69] - Formazione professionale (art. 14); - Ambiente di lavoro (art. 9) [70]; - Sopralluoghi tecnici di cantiere (art. 51 Dlgs 81/08) Su richiesta delle imprese, l'ente rilascia un'attestazione (asseverazione) circa l'adozione e l'efficacia dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza. Non fornisce alcun supporto tecnico operativo oltre al richiamo formale della normativa vigente.
F060 Artigianato (Edilizia e legno)	Ambiente di lavoro per il Settore Legno, Arredamento e Mobili (art. 15)[71] Sicurezza come prevenzione attiva, rinvio a nota a verbale (art. 16) previsto Allegato specifico; Bilateralità e monitoraggio (art. 54) Supporta l'asseverazione dei MOG tramite E.F.E.I. Osservatorio settoriale (art. 54) Nota a verbale;
F081 Artigianato (Edilizia e Legno)[72]	- Salute e sicurezza (art. 83); - Tutela della dignità (art. 82); - Formazione professionale (art. 40). - Allegato D per l'apprendistato professionalizzante. Prevenzione attiva incentrata sulla sicurezza operativa delle macchine industriali.

[67] Accordo di rinnovo 2008 – 2012: sul punto E dove si parla delle Competenze del Comitato "le problematiche della formazione professionale" viene modificato in "problematiche della formazione";
viene introdotto un nuovo punto sulle buone prassi sulle attività di promozione e sensibilizzazione e, si specifica che la CPNLA potrà organizzare emanazioni territoriali che si occuperanno di monitoraggio sull'andamento del settore, investimenti ed innovazioni tecnologiche, normative di indirizzo industriale, formazione professionale e impiego del fattore lavoro.

[68] Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con FONDIMPRESA, il Comitato paritetico nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo Interprofessionale per la formazione continua. Il CPNLA provvederà a chiedere a FONDIMPRESA i dati relativi ai piani di formazione approvati.

[69] Nel rinnovo del 2019 è prevista l'aggiunta di un articolo denominato "*Lavori pericolosi e nocivi*" – da aggiungere in fase di stesura definitiva che però non ha visto la sua concretezza.

[70] Con il rinnovo del 2019 viene introdotto il concetto di "*Benessere organizzativo*" specificando che sia le imprese che i lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui si rispetta la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali.

[71] È prevista l'istituzione di un apposito registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura delle RSA nel quale saranno annotati i dati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio e malattie professionali.

[72] Delinea la sicurezza attraverso una nota a verbale che definisce la prevenzione attiva.

	Salute e sicurezza e igiene del lavoro (art. 83), l'articolo non menziona il DUVRI, ma stabilisce criteri generali per il mantenimento dei livelli di sicurezza e igiene durante l'esecuzione delle opere.
F152 Legno, lapidei, arredo.	- Tutela della salute (art. 27); i lavoratori hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e le malattie professionali; - Video sorveglianza (art. 26) nonché l'installazione di impianti audiovisivi, che può avvenire solo per esigenze organizzative, produttive o sicurezza del lavoro, previo accordo sindacale. - Lavori pericolosi (art. 83) sono considerati tali, i lavori eseguiti su scale aree o ponti mobili e la posa di infissi ad altezza non inferiori a 4,50 metri. - Formazione d'ingresso e continua - (art. 61); congedi per la formazione (art. 60) ossia il dipendente con almeno cinque anni di anzianità può chiedere un congedo per il completamento della scuola dell'obbligo o per il conseguimento di titoli di studio superiori; - Formazione RLS (art. 28). Focalizzato sulla progettazione della sicurezza per i cantieri temporanei o mobili. Ricerca scientifica sulle metodologie operative.
F154 Settore edile ed affini. [73]	TITOLO XII – Formazione professionale (art. 76); Salute e sicurezza sul lavoro (art. 35); Documentazione di cantiere e aziendale (art. 35) quale il Dvr, registro dei quasi infortuni, cartella sanitaria e di rischio; Simile a F0152. Implementa modelli di gestione e la video sorveglianza per finalità di sicurezza.
F01Y PMI Edili ed artigiane.	- Addestramento professionale (art.40); - Formazione per la sicurezza (art. 85 e 100); - I lavoratori che hanno frequentato i corsi ma non sono assunti con contratto di apprendistato devono effettuare un periodo di adattamento praticato non superiore a 30 giorni per conseguire la qualifica.
F01X PMI Edili ed artigiane.	Addestramento professionale (art. 40; Richiamo analitico dell'obbligo di consultazione su PSC e POS (art. 85), E DUVRI, DVR (art. 101), e libretto sanitario (art. 85) introduzione patente a punti, indennità e protezione per scavi profondi, lavori in pozzi e ponti sospesi. Sicurezza sul lavoro di cui igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni; prevenzione e sicurezza del lavoro, formazione professionale per la sicurezza; nonché organizzazione della prevenzione – PIANI DI SICUREZZA (art. 85). [74] Viene ripresa una specifica disposizione per la qualificazione alla sicurezza degli imprenditori edili ed autonomi con rinvio all'art. 27 del d.lgs. 81/2008;
F01M Pmi Edili ed Artigiane.	Salute e sicurezza sul lavoro (art. 85); entro 15 giorni dall'avvio del cantiere, l'impresa ha l'obbligo di fornire spogliatoi riscaldati e servizi igienico-sanitari adeguati. Tutela della dignità (art. 81); Richiamo analitico dell'obbligo di consultazione su PSC e POS (art. 85), E DUVRI, DVR (art. 101), e libretto sanitario (art. 85) introduzione patente a punti, indennità e protezione per scavi profondi, lavori in pozzi e ponti sospesi.
F08U Edilizia ed Affini (CONFAEL).	- Diritti di informazione (art. 7 e 8); a livello nazionale e territoriale. - Formazione continua (art. 55) le parti concordano di fare riferimento ai fondi paritetici interprofessionali per ottenere l'accesso alle risorse destinate al finanziamento di formazione continua per i lavoratori.

[73] Il contratto è suddiviso nei seguenti titoli: Titolo VII – Salute e sicurezza; Titolo IX – Bilateralità; Titolo XII – Formazione professionale.

[74] È previsto un sistema di qualificazione alla sicurezza dei nuovi imprenditori edili, nonché degli imprenditori edili e dei lavoratori autonomi sui temi della sicurezza sul lavoro, formazione e aggiornamento di cui all'art. 85 del medesimo contratto.

	- Formazione e addestramento per apprendistato (art.41) il percorso può essere realizzato tramite formazione interna, addestramento in affiancamento o formazione esterna. È esplicitamente consentito l'uso della formazione a distanza (FAD) e di strumenti e-learning. - Formazione continua (art. 55); - Tutela della dignità (art. 62). - sono previsti istituti specifici come il premio di fedeltà (art.107) erogato una tantum, pari ad una mensilità di retribuzione, per gli impiegati che raggiungono 20 anni di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda. - Risoluzione controversie (art.33) è prevista l'istituzione di Commissioni di Conciliazione per la gestione dei conflitti di lavoro. - Organismi paritetici (art. 32) di cui all'interno dell'Ente Generale Bilaterale – EN.GE.B, si prevede un Organismo Paritetico nazionale per la sicurezza (O.P.N.);[75]
F08N Edilizia ed affini (CNL-CIU).	- Salute e sicurezza sul lavoro (Capitolo VIII); modelli di organizzazione (art.201); RLS e RLST (art.202-218); formazione RLS (art.208-209); - OPN ITALIA LAVORO; [76] - Patente a punti (art. 221) come requisito obbligatorio per le imprese che operano nei cantieri mobili o temporanei. - Formazione per la sicurezza (art. 61); Fondo interprofessionale per la formazione continua (art. 241). [77] - Apprendistato professionalizzante (art. 123) dove l'impegno formativo prevede un monte ore di 120 nel triennio, che può essere svolto anche a distanza; - Diritto allo studio (art. 148-150). - Tutela della dignità e salute con monitoraggio tecnico tramite commissione paritetica. - Premio di fedeltà (art.185); - **Lavoro agile (art. 84-105).**

[75] Per la sicurezza sul lavoro promuove la formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari; elabora le linee guida e i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza; promuove e coordina gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro; favorisce la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese.

[76] È demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

[77] L'art. 61 del contratto riferisce che viene rimessa agli Enti Bilaterali di riferimento il compito di agevolare l'accesso dei lavoratori ad una formazione adeguata, per aumentare la qualificazione, promuovere la carriera e migliorare la mobilità occupazionale, attraverso la formazione, anche finanziata da fondi interprofessionali.

3.3. La dimensione partecipativa e delle relazioni industriali: rappresentanza, confronto e collaborazione.

TITOLO CCNL	RAPPRESENTANZA	CONFRONTO E COLLABORAZIONE
F012 Edilizia generale, cooperative e consorzi;[78]	Il Rappresentante per la sicurezza assolve i compiti anche per le imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate; in mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso territorio; nei cantieri, il rappresentante può svolgere i propri compiti anche nei: - confronti delle imprese operanti nell'unità produttiva; deve essere informato e consultato sul piano di coordinamento, sui piani di sicurezza e sulle misure di prevenzione. - Richiedere la riunione prevista dalla normativa sulla sicurezza; - È prevista una formazione specifica del rappresentante, pari a 20 ore, affidata anche all'organismo territoriale che conserva inoltre un'anagrafe dei rappresentanti per la sicurezza. Con il rinnovo del 2022 l'impresa deve trasmettere il verbale di elezione all'ente unificato territoriale formazione e sicurezza, che mantiene aggiornata l'anagrafe degli RLS/RLST.	Per il sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione di un Osservatorio quali strumenti di rilevazione dei fenomeni del settore.[79] È previsto un confronto semestrale tra le parti sociali, sia a livello nazionale sui temi della sicurezza e prevenzione infortuni sia territoriale; a livello territoriale il confronto riguarda anche l'attività degli enti paritetici; sono previsti incontri periodici tra organizzazioni datoriali e sindacali e, per le grandi imprese, momenti di informazione con le RSU e le organizzazioni sindacali. Con il rinnovo del 2014 agli art. 104 Industria/art. 30 Cooperative si rafforza il sistema bilaterale attraverso la CNCE e le Casse Edili, con particolare attenzione per la collaborazione tra le parti sociali. Il rinnovo del 2018, all'allegato 4 – FONDO INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE prevede una Commissione paritetica e stabilisce che, in caso di criticità territoriali, le parti sociali nazionali si incontrino per gli opportuni approfondimenti. Il rappresentante per la sicurezza diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui chiarimenti dei piani

[78] È previsto protocollo straordinario salute e sicurezza che prevede la collaborazione dei medici competenti che, su richiesta dell'impresa, effettuano visite in cantiere affiancati dall'RLST/RLS.

[79] Sono previsti appositi incontri convocati dall'Associazione nazionale su richiesta dell'Associazione dei lavoratori, dove forniranno alle RSU unitamente alle Associazioni nazionali dei lavoratori informazioni sulla situazione e previsioni, produttive ed occupazionali dell'impresa; la struttura e andamento dell'occupazione; posizione sui mercati interni ed internazionali; mutamenti organizzativi e tecnologici; programmi formativi; e programmi di azione in materia di salute e sicurezza e prevenzione degli infortuni.

		di coordinamento e di formulare le proprie proposte. Nell'unità produttiva quale cantiere, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, con preavviso non inferiore a due giorni. Il verbale di accordo del 18 luglio 2018 prevede un apposito Allegato stabilendo che gli RLST che non utilizzano i modelli già in uso nel territorio devono utilizzare il modello di "Rapporto di consultazione/di cantiere". Per rendicontare l'attività dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali, questi debbano utilizzare un modello di "rapporto di consultazione aziendale/di cantiere". [80]
F013 Imprese industriali edili ed affini.	- L'RLS/RLST è designato dalle organizzazioni sindacali e interviene nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti qualora non ci sia un RLS. L'incarico ha durata triennale ed è rinnovabile. - Corso di formazione specifica per RLST della durata minima di 64 ore rispetto alle 32 per RLS interno. - la formazione degli RLS viene organizzata nell'ambito dei piani formativi predisposti dall'ENBOA ed ERBOA con corsi di aggiornamento periodico almeno 4 ore annue per unità dipendenti ovvero 8 ore annue per unità oltre 15 dipendenti;	art. 19 all'RLS vengono fornite le informazioni e la documentazione aziendale necessarie per lo svolgimento dell'incarico; - sono previste riunioni periodiche dove si prevede la partecipazione dell'RLS; come momento di confronto è previsto l'organismo paritetico nazionale CNAI-FISMIC di cui ENBOA svolge in materia di salute e sicurezza uno scambio di informazioni e valutazioni sull'applicazione della normativa.
F015 Artigianato edile e PMI industriale.	Art. 8.2 in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il RLS; 8.5 informazione ai lavoratori con richiamo all'art. 21 del d.lgs. 626/1994. L'attività dell'RLST viene collegata agli organismi paritetici territoriali, che partecipano alla sua formazione e al suo funzionamento. Il protocollo prevede una formazione di 120 ore, teoriche e pratiche, con verifica finale e aggiornamento annuale.	Il contratto tiene distinti il sistema di concertazione e di informazione a cui si affianca un Osservatorio incaricato di rilevare le dinamiche del settore. Sono previste sessioni semestrali di concertazione tra le parti sociali (marzo e settembre) oppure su

[80] Il verbale di accordo del 2025 conferma il ruolo del sistema bilaterale in materia di formazione e sicurezza, prevedendo la possibilità di sottoscrivere specifici protocolli con il Ministero del lavoro e Ispettorato nazionale del lavoro.

	La sua formazione viene affidata ai Comitati Paritetici territoriali in collaborazione con l'Ente Scuola. Art. 8.6 formazione dei lavoratori; 8.7 formazione per il RLS; art. 10 relazioni aziendali e conflittuali; Sulla salute e sicurezza, le parti convengono di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'ente unico formazione e sicurezza. Tale obbligo è condizione fondamentale per beneficiare della decontribuzione sulla quota relativa agli RLST. In ciascuna circoscrizione territoriale vengono istituiti i rappresentanti territoriali; le imprese artigiane sprovviste di un RLS interne sono tenute ad accantonare una quota presso la Cassa Edile Nazionale per finanziare l'attività e l'agibilità dei RLST. Tale quota è di 10,00€ per dipendente. Dalla data di elezione di un RLS interno, cessa l'obbligo di versare i contributi per il RLST. Entrambe le figure devono seguire un corso di formazione di 32 ore durante l'orario di lavoro, con aggiornamento periodico sui rischi.	richiesta di una delle parti firmatarie. [81] A livello regionale le organizzazioni datoriali e sindacali si incontrano semestralmente per esaminare l'attuazione delle politiche riguardanti il settore; a livello provinciale le parti si incontrano semestralmente per un esame congiunto delle prospettive economiche e produttive delle imprese artigiane; L'Osservatorio svolge attività di analisi, ricerca sulle dinamiche del mercato; nonché svolge approfondimenti sulle tecnologie e sui materiali ovvero elabora proposte sulla disciplina degli appalti e subappalti.
F018 PMI Costruzioni (CONFAPI-ANIEM).	Il CCNL dispone che il Piano di sicurezza sia messo a disposizione della rappresentanza sindacale di cantiere; stabilisce anche una formazione specifica per il RLS nonché di 120 ore per i rappresentanti per la sicurezza. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni; il RLS ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti e formulare proposte;	I lavoratori dell'azienda o dell'unità hanno diritto di essere informati in materia di salute e sicurezza;
F019 PMI Artigiane e cooperative edili.	L'art. 4 prevede che alla contrattazione regionale, provinciale sano demandate specifiche materie come la costituzione e funzionamento dell'organismo regionale paritetico per la prevenzione infortuni ecc.; Art. 5 allegato 3 specifica che i diritti di rappresentanza, consultazione e	art. 11 – la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la

[81] Il confronto riguarda espressamente: politica industriale, del lavoro, costo del lavoro, contrasto al lavoro irregolare; sicurezza e prevenzione degli infortuni; formazione professionale e azioni da perseguire attraverso gli enti paritetici e territoriali.

	informazione vengano esercitate da RSA/RSU; Art. 7-10 Parte II allegato 3: gli RLST devono predisporre un programma periodico di attività sulla base delle priorità definite dall'ENBOA e riferire agli organismi regionali; art. 18 – la formazione degli RLS/RLST avviene in collaborazione con gli organismi bilaterali, durante l'orario di lavoro; Art. 20 – il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione sulle variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e introduzione di nuove tecnologie;	condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti; Art. 142 - Il punto e) impone al lavoratore di segnalare le condizioni di pericolo e di adoperarsi, nei limiti delle proprie competenze, per eliminarle o ridurle, dandone notizia al RLS; Art. 145 – nell'ambito della riunione periodica[82], le imprese si rendono disponibili a fornire informazioni riguardo all'informazione date alle imprese appaltatrice in merito ai rischi specifici; le eventuali osservazioni del RLS saranno approfondite con la direzione dell'appaltante;
F020 Materiali da costruzione (laterizi)	- Formazione e informazione (art. 57 e 11-bis); - Obbligo DVR e prescrizioni (art. 6); Art. 55 recepisce l'accordo interconfederale del 20 settembre 2011 e il CCNL riconosce al RLS permessi retribuiti pari a 40 ore nelle aziende fino a 30 dipendenti ovvero 50 ore annue nelle aziende con più di 30 dipendenti; [83] In caso di innovazioni tecnologiche o di introduzione di nuove sostanze potenzialmente rischiose, l'azienda debba dare all'RLS/RLST preventiva informazione sulle sostanze, sui rischi potenziali, sui mezzi e procedure di prevenzione che intende adottare; Art. 56 – i risultati degli accertamenti clinici e strumentali devono essere comunicate alla rappresentanza in forma anonima e collettiva e tramite le RSU; inoltre, gli accertamenti medico-radiografici devono essere affidati a strutture scelte di comune	Art. 5 – Le parti intendono adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basati sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale; Art. 55-bis la norma attribuisce alla CBMC il compito di seguire le problematiche relative ad ambiente, salute e sicurezza e stabilisce che le regolamentazioni e le procedure di sicurezza dovranno coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva; [84] Le Parti, a livello territoriale, effettueranno confronti periodici per analizzare e monitorare la presenza di RLS/RLST;

[82] Art. 35 D.lgs. 81/2008.

[83] Per il comparto LATERIZI, il CCNL dedica una disciplina molto dettagliata all'RLS. Il contratto stabilisce che, alla costituzione della RSU, i lavoratori eleggano 1 rappresentante nelle aziende da 16 a 200 dipendenti, ovvero 3 rappresenti con più di 200 dipendenti. In assenza delle rappresentanze sindacali, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.
Il contratto introduce anche una partecipazione preventiva rispetto ai cambiamenti organizzativi e produttivi. Infatti, l'RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio nonché di significative variazioni delle condizioni di prevenzione. La nota a verbale afferma che il rappresenta per la sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie di salute e sicurezza dei lavoratori.

[84] La CBMC diventa sede di anali e confronto degli orientamenti dell'organizzazione oltre ad esaminare problematiche specifiche della sicurezza nelle attività affidate in appalto.

	accordo tra Direzione aziendale ed RLS/RLST. Art. 58 – la rilevazione dei quasi infortuni può essere sperimentata a livello aziendale previa valutazione congiunta tra RSPP, RLS/RLSSA e RSU; Art. 86 – qualora l'azienda intenda procedere ad appalti dovrà fornire preventivamente informazioni in merito alla RSU.	
F021 Manufatti cementizi.	Art. 30 – Le aziende danno informazione alla RSU, con preavviso di almeno 10 giorni, ridotto a 24 ore nei casi di urgenza, dei lavori affidati in appalto e la denominazione dell'impresa appaltatrice [85] Art. 31 –Per le aziende da 16 a 200 dipendenti sono previsti n. 1 rappresentante ovvero n. 3 rappresentanti se con più di 200 dipendenti [86]; Le funzioni sono quelle attribuite dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008 ma il CCNL aggiunge che l'azienda deve consultare l'RLS sulle iniziative aziendali che riguardano i programmi di informazione e formazione de lavoratori [87]. Permessi retribuiti pari a 56 ore annue per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 50 D.lgs. 81/2008 [88].	Il CCNL prevede una rete di organismi bilaterali a livello nazionale, regionale e provinciale. A livello provinciale l'organismo paritetico promuove attività di formazione, può fare valutazioni e proposte nonché può svolgere una funzione di composizione delle controversie relative ai diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza.
F032 Industria del cemento, calce, gesso, malte e intonaci.	Art. 6 – Tutela della salute e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro [89]; fermo restando che all'RLSSA sono attribuite le prerogative previste	Diritto di consultazione sui programmi di formazione, sulle innovazioni tecnologiche [90]

[85] L'art. 30 prevede l'informazione preventiva della RSU sugli appalti, mentre il sistema degli organismi paritetici e della sicurezza attribuisce agli stessi funzioni di informazione, formazione e tutela.
[86] Il CCNL rinvia all'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 per le modalità e procedure di elezione/designazione.
[87] Nonché fornirgli informazioni sui mezzi e procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi per la salute dei lavoratori; ovvero fornirgli informazioni sui programmi di prevenzione e sicurezza predisposti dall'azienda.
[88] La formazione degli RLS richiama la disciplina del testo unico ossia di durata di 32 ore, di cui 20 ore sui contenuti indicati dall'art. 37, comma 11, del d.lgs. 81/2008 e seguenti, e 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda. Sono previste 4 ore annue di aggiornamento per le imprese che occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annue per le imprese che ne occupano oltre 50 lavoratori.
[89] Viene istituita la figura dell'RLSSA nonché del *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente* che subentra al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella titolarità dei diritti del ruolo e delle attribuzioni previste dal D.lgs. 81/2008 e successive modifiche.
[90] Per le aziende con almeno 30 dipendenti, la Direzione fornisce alla RSU, nel corso di un apposito incontro, informazione su investimenti, modifiche degli impianti, nuovi insediamenti, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche, risparmio energetico e processi di ristrutturazione.

	dall'art. 50 d.lgs. 81/2008, le parti riconoscono che l'attività in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione. L'RLSSA è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni e malattie professionali; oltre ad essere consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza. RLS/RLST: agli RLS sono riconosciute 40 annue di permesso nelle aziende fino a 30 dipendenti, che salgono 56 ore annue per le unità oltre 15 dipendenti nel settore cemento. RLST (art. 48) per le aziende sopravvisse di RLS interno.	Per il settore CEMENTO: su richiesta delle parti, avvalendosi di un CPN in sede istruttoria, si potranno svolgere approfondimenti sui temi di informazione e valutazione; Per i settori CALCE, GESSO e MALTE i risultati dei lavori del CPN saranno oggetto di apposito incontro [91] Con il rinnovo del 2025 il CPN viene sostituito dal CBMBC nonché dal Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione che assume le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno [92].
F041 Lapidei industriali – escavazione e lavorazione dei metalli e materiali lapidei.	Art. 50-51 rappresentanza sindacale; [93]	Allegato 5: le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione hanno provveduto ad individuare uno schema specifico.
F051 Legno, sughero, mobile e boschivi.	Art. 3-5 sulla designazione/elezione del RSL/RLST richiamano l'art. 50 del D.lgs. 81/2008; Art. 8 Prevenzione-sicurezza-ambiente di lavoro richiama l'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995 con l'istituzione del RLS (richiamo art. 50 D.lgs. 81/2008); Art. 8.6 attribuzione del RLS, modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale; Art. 8.7 formazione per il RLS con richiamo alla disciplina nazionale; Art. 3 – 6 richiamo della disciplina nazionale sulle RSU;	Art. 8.4 il RLS può chiedere la convocazione della riunione periodiche al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio; Art. 8.5 informazione ai lavoratori – affinché i lavoratori ricevano un'adeguata informazione sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione adottate; Art. 10 – Relazioni aziendali e conflittuali attraverso una soluzione conciliativa delle parti attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale ed RSU.
F058 Legno – Mobili – Arredamento – Sughero -Forestale	Il CCNL non presenta specifica disposizioni in materia di rappresentanza sindacale della sicurezza, limitandosi tuttavia a disciplinare la presenza delle RSU. [94]	Art. 4 – informazioni a livello territoriale; le organizzazioni si riuniscono in appositi incontri per discutere dell'andamento del mercato e del livello occupazionale; Art. 5 a livello aziendale le aziende che occupano oltre 75 dipendenti si riuniscono ogni semestre;

[91] A tal fine le Parti, attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità, concordano di istituire un "*Gruppo di lavoro*".
[92] I risultati delle attività di monitoraggio sono oggetto di apposito incontro con le Parti sociali a livello nazionale per i Settori Calce, Gesso e Malte di cui al punto b) dell'art. 1.
[93] Richiamo della disciplina prevista dal D.lgs. 81/2008.
[94] CCNL del 22 settembre 2004 del Legno – Mobili – Arredamento – Sughero – Forestale.

		PARTE SETTIMA Art. 11 (apprendistato) – le parti si riuniscono nei sei mesi successivi per discutere sui dati aggregati e dell'uso del contratto di apprendistato nel territorio.
F060 Artigianato (Edilizia e legno)	Il CCNL non presenta specifiche disposizioni in materia di rappresentanza sindacale della sicurezza, limitandosi tuttavia a disciplinare la presenza delle RSU.	Art. 19 – Bacheca per il Settore escavazione e lavorazione di materiali lapidei per le informazioni ai lavoratori;
F081 Artigianato (Edilizia e Legno)	Si richiama la disciplina nazionale in materia "*Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e territoriale*". La formazione in materia di salute e sicurezza degli RLS (32 ore) / RLST (34 ore) è demandata all'organismo paritetico EFEI-OPB	Si richiama la disciplina nazionale in materia di diritti sindacali e assemblea. Per lo sviluppo del sistema di concertazione è prevista la costituzione di un Osservatorio;
F152 Legno, lapidei, arredo.	Le aziende sprovviste di un RLS interno possono avvalersi del servizio di rappresentanza gestito dall'organismo paritetico tramite il versamento di apposite quote [95]; Formazione del RLS (art. 28) tramite l'utilizzo di strumenti FAD (didattica a distanza).	Ente Bilaterale (art. 7) - l'ESBII attua ogni utile iniziativa con degli incontri necessari di informazione; Conciliazione controversie in sede sindacale (art. 15) – rinvia alla disciplina nazionale. L'organismo paritetico (art. 9) svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro in modo da adempiere all'obbligo di collaborazione; L'ESBII promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti;
F154 Settore edile ed affini.	La disciplina degli RLS/RLST viene inserita all'interno dell'art. 35 "Salute e Sicurezza in ambiente di lavoro".	Diffusione e sviluppo della bilateralità 8art. 64) – le parti si incontrano per definire la possibilità di mutualizzare le risorse a favore dell'Ente bilaterale;
F01Y PMI Edili ed artigiane.	- Diritto di informazione dei lavoratori sui rischi specifici; - È istituito il Comitato paritetico nazionale (CPN) che funge da istanza di riferimento per le controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione.	

[95] Il CCNL prevede una quota aggiuntiva per le aziende prive di RLS di 2,50€ al mese per ogni lavoratore in forza per 12 mensilità (art. 9).

F01X PMI Edili ed artigiane.	Diritto alla formazione (art. 100); art. 85 formazione per il RLS si richiama la disciplina nazionale nonché 32 ore di formazione durante l'orario di lavoro; Gli Enti scuola sviluppano i temi sulla formazione e sulla sicurezza in collaborazione e coordinamento con i Comitati tecnici di prevenzione territoriali; le parti collaborano con EFORMA ITALIA sui moduli dei percorsi formativi per la sicurezza. A livello regionale le Parti all'interno di programmi decisi, congiuntamente, determinano, fermo restando i costi di agibilità del RLST, la ripartizione della rimanente quota tra formazione, informazione del rappresentante stesso, la formazione dei lavoratori e programmi dedicati a strutture e rendere funzionali i rapporti tra RLST e il Comitato paritetico;	Il CCNL[96] si avvale di un sistema di informazione dove le associazioni territoriali su richiesta delle organizzazioni territoriali si riuniscono una volta all'anno per discutere sull'andamento produttivo e occupazionale dei consorzi, dell'occupazione, dei mutamenti organizzativi e tecnologici; sui programmi formativi e sulle azioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni. Come sede di confronto le Parti individuano un Comitato Paritetico nazionale (CPN); I comitati e gli organismi paritetici sono la sede di prima istanza di riferimento in merito alle controversie sui diritti di rappresentanza. Tra le attività e prerogative del Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni, rientra la facoltà di riunirsi periodicamente sulla base delle politiche di formazione ed informazione continua;
F01M Pmi Edili ed Artigiane.	Il CCNL si presenta sostanzialmente nella medesima forma e con disposizioni analoghe previste dal CCNL F01X, anche con riferimento alle dimensioni della rappresentanza, confronto e collaborazione.	Le disposizioni relative alle occasioni di confronto e ai meccanismi di collaborazione risultano strutturate secondo un'impostazione sostanzialmente coincidente con il CCNL F01X.
F08U Edilizia ed Affini (CONFAEL).	Al titolo III il CCNL individua gli articoli sui diritti sindacali (art. 10-17); Titolo IV: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui si fa rinvio alle disposizioni del d.lgs. 81/2008;	Il CCNL si apre al TITOLO II con le disposizioni in materia di informazione e consultazione; Art. 33 – Commissioni di conciliazione per la risoluzione di controversie;
F08N Edilizia ed affini (CNL-CIU).	Il CCNL dedica un'apposita sezione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e responsabili della sicurezza richiamando il D.lgs. 81/2008. Viene individuato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP) il quale esplica la sua funzione in	Art. 14 – Gestione dei conflitti. È prevista un'apposita disciplina per la conciliazione e la sua relativa procedura; oltre all'istituzione di una commissione paritetica di conciliazione ovvero per le controversie interpretative;

[96] Il CCNL si apre con l'introduzione di un PROTOCOLLO sulla politica degli investimenti, politica industriale e politiche del lavoro, specificando quali sono i sistemi di concertazione e informazione al punto A e B del medesimo protocollo.

	contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende;	

3.4. La ricostruzione e lettura in chiave comparata dei modelli contrattuali.

L'analisi condotta ha consentito di individuare, al di là delle specificità proprie dei singoli contratti, alcuni elementi trasversali utili a comprendere il diverso grado di integrazione tra disciplina collettiva, prevenzione dei rischi e sistemi bilaterali. Il confronto non evidenza una semplice alternativa tra contratti. Piuttosto, emerge una graduazione nella capacità della contrattazione collettiva di tradurre gli obblighi legislativi in procedure, organismi e strumenti operativi con differenze significative.

In questa prospettiva, la presenza di riferimenti alla salute e sicurezza all'interno di un CCNL costituisce soltanto il punto di partenza dell'analisi. Ciò che assume maggiore rilievo è il modo in cui tale riferimento viene successivamente sviluppato: se rimane circoscritto al richiamo formale del d.lgs. 81/2008, oppure se viene inserito in un sistema contrattuale più ampio. Parallelamente, la presenza e la disciplina del rappresentante per la sicurezza non sono di per sé sufficienti a dimostrare quale sia il grado di partecipazione: occorre verificare quali siano le sue prerogative, le procedure di confronto e se il rappresentante possa effettivamente partecipare a processi decisionali e preventivi.

Nel campione esaminato, il CCNL F012 costituisce un riferimento significativo per osservare il grado di strutturazione che può assumere la bilateralità. Essa si configura, infatti, come una vera e propria infrastruttura ben articolata e ampia, dove le funzioni degli organismi bilaterali si distribuiscono tra formazione, assistenza tecnica, prevenzione, monitoraggio e verifica della regolarità.

Sulla formazione, Formedil assume un ruolo centrale. La sua funzione non si esaurisce nell'erogazione di corsi, ma si inserisce in una più ampia attività di indirizzo, coordinamento e programmazione della formazione. Tra i vari strumenti si ricordano il Catalogo Formativo Nazionale e la Carta D'identità Professionale Edile che consentono di collegare la qualificazione professionale alla storia lavorativa di un lavoratore. Sulla regolarità e sul monitoraggio si collocano invece le *Casse Edili*, grazie all'introduzione della *Denuncia Unica Edile* contribuiscono alla verifica della regolarità contributiva.

Tuttavia, il percorso di unificazione tra Scuola Edili e CPT ha come finalità il processo di razionalizzazione della rete degli enti paritetici territoriali. L'integrazione tra le strutture dedicate alla formazione e alla prevenzione, rafforza la dimensione operativa del sistema bilaterale.

Sotto il profilo dell'assistenza sanitaria integrativa invece, il CCNL F012 prevede il ricorso al Fondo SANEDIL. Tale componente deve essere distinta dalle funzioni prevenzionistiche attribuite agli organismi paritetici: l'assistenza sanitaria, infatti, opera sul piano delle prestazioni integrative rispetto al Servizio sanitario nazionale.

Un'impostazione analoga emerge nei contratti F13, F015 ed F018 che sono stati classificati come contratti con un *sistema bilaterale ben strutturato*. La rilevanza del CCNL F012 ai fini comparativi

non deriva dalla presenza di uno specifico organismo, ma dalla capacità del sistema contrattuale di coordinare una pluralità di funzioni. Questo elemento consente infatti il confronto con gli altri CCNL. In alcuni casi, tale integrazione viene realizzata attraverso organismi comuni o riconducibili al sistema di F012, come avviene per F015 ed F018.
Nel CCNL F013 si colloca ENBOA/ERBOA, OPN e FORMOA. Ciò che accumuna questi contratti, è l'attribuzione delle funzioni specifiche in materia di formazione, sicurezza, assistenza, rappresentanza o regolarità. Tuttavia, nei CCNL F01X, F01Y ed F01M, seppur rientranti in questa categoria, sviluppano un ulteriore modello. In questi contratti, la bilateralità appare concentrata sulle funzioni di supporto alle imprese e ai lavoratori attraverso organismi paritetici e procedure di confronto. Si tratta quindi, di una forma di bilateralità differente da quella osservata nel CCNL F012: nel primo caso, essa costituisce una rete settoriale ampia e fortemente integrata; nel secondo caso, opera attraverso un insieme più circoscritto di organismi e strumenti contrattuali. Pertanto, la collocazione dei CCNL F01X, F01U ed F01M nella medesima categoria deve essere letta in termini di differenziazione di intervento della bilateralità e non, come equivalenza delle rispettive funzioni e attribuzioni.

Il secondo insieme di CCNL classificato come "*parzialmente strutturato*" presenta un sistema bilaterale caratterizzato da un grado di bilateralità più limitato ma comunque presente. Rientrano in questo gruppo i CCNL F019, F020-F021, F032, F051, F058, F060, F081, F152, F154 e F08U. In questi contratti la bilateralità assume un ruolo concreto e articolato, coinvolgendo con modalità differenti, la rappresentanza dei lavoratori, la formazione e alcuni ambiti del welfare contrattuale. Meno evidente è invece il collegamento tra sicurezza e regolarità: in questi contratti non viene evidenziato un analogo livello di integrazione rispetto agli strumenti di prevenzione. Infatti, in alcuni casi prevale la rappresentanza e la consultazione in materia di salute e sicurezza; in altri, assumono maggiore rilievo la formazione, il sostegno al welfare o le attività degli organismi paritetici. Ad esempio, l'Osservatorio Nazionale svolge una funzione di osservazione del settore, ma questa potrebbe non coincidere necessariamente con un sistema di monitoraggio della salute e sicurezza. Pertanto, all'interno di questo quadro, la partecipazione e la rappresentanza dei lavoratori diventano un elemento trasversale.

Nel comparto del legno e dell'arredamento sono presenti strumenti di rappresentanza, formazione, sicurezza e welfare, con modalità organizzative differenti rispetto al comparto delle costruzioni in senso stretto. In questi contratti, gli organismi paritetici assumono funzioni concrete di supporto alle imprese e ai lavoratori, contribuendo alla gestione delle attività formative, al monitoraggio e alla

tutela della salute e sicurezza. Ad esempio, nel CCNL F051, la partecipazione dell'RLS si sviluppa attraverso prerogative riconosciute dalla normativa nazionale, integrate da specifiche previsioni relative all'informazione sui rischi con possibilità di richiedere una riunione periodica oltre ad essere coinvolti nell'analisi dei fabbisogni professionali, nel monitoraggio dei percorsi formativi e nei rapporti interprofessionali.
Nel CCNL F058 invece, la bilateralità assume maggiore evidenza attraverso forme di assistenza tecnica e sopralluogo degli organismi paritetici. La dimensione del welfare, invece, nel comparto legno e arredamento, prevede l'attivazione di una specifica sede paritetica finalizzata a valutare l'introduzione di forme di integrazione dell'assistenza sanitaria rispetto al SNN. Ne deriva, quindi, una bilateralità che non si esaurisce nella rappresentanza o nella sicurezza, ma che comprende strumenti di tutela più circoscritti. Infatti, è tale diversa integrazione a giustificare la collocazione di questi contratti nel gruppo dei sistemi parzialmente strutturati.

Proseguendo nella lettura comparata, si segnala la categoria denominata "*richiamo formale/giuridico*" in cui vengono collocati i CCNL F041 ed F08N. In questi contratti, la normativa nazionale costituisce il principale riferimento per la definizione degli obblighi e delle relative procedure. Tali contratti mancano totalmente ad esempio, di una sezione analitica dedicata ai protocolli di sicurezza per i cantieri mobili e questo silenzio implicherebbe che le imprese seguano esclusivamente i minimi di legge.
Tuttavia, la classificazione come sistema caratterizzato da un *richiamo prevalentemente formale* deve essere intesa in senso relativo e funzionale: anche in questi contratti sono presenti istituti riconducibili alla bilateralità, ovvero strumenti di welfare e sede confronto tra le parti. Infatti, gli organismi paritetici tendono ad assumere una funzione di osservazione, indirizzo o gestione di specifici ambiti, piuttosto che configurarsi come un sistema integrato sulla sicurezza. Analogamente, la formazione e la rappresentanza vengono ricondotte agli obblighi legislativi, senza che emerga un sistema contrattuale unitario di aggiornamento e di qualificazione collegato alla prevenzione e alle caratteristiche specifiche del settore.

Il passaggio dai sistemi maggiormente integrati a quelli caratterizzati da un richiamo formale evidenza una differenza fondamentale: nei primi, la bilateralità costituisce il vero punto di riferimento e di coordinamento delle diverse funzioni (formazione, prevenzione, welfare, monitoraggio e qualificazione dell'impresa); nei secondi, il ruolo della contrattazione collettiva è più limitato e circoscritto.

Nel complesso, i risultati dell'indagine sembrano dunque confermare l'importanza della bilateralità come elemento caratterizzante della regolazione della sicurezza nel settore edile ed affine. La bilateralità può essere limitata a funzioni di consultazione o di supporto; può assumere una funzione prevalentemente formativa e informativa oppure può diventare parte di un sistema integrato. Da questo punto di vista, la classificazione adottata nel corso dell'indagine ha consentito di evidenziare un dato interessante: pur essendo stata prevista una categoria specifica per i contratti privi di sistema bilaterale, nessuno dei CCNL analizzati sembra collocarsi effettivamente in tale area. Ciò suggerisce che, nel campione considerato, la bilateralità costituisca ormai un elemento ricorrente della contrattazione.

Come noto, l'edilizia si caratterizza tradizionalmente come un settore produttivo fortemente legato alla dimensione manifatturiera e al lavoro svolto in presenza, presso il cantiere o nei luoghi di produzione. La progressiva introduzione di disposizioni sul lavoro agile nei contratti collettivi del settore edile ed affine può essere letta come un processo di adattamento della contrattazione collettiva a forme di organizzazione del lavoro meno diffuso nel settore. A tal riguardo, il CCNL F08N presenta una regolazione della materia molto articolata, dedicando un'intera sezione alla prestazione in modalità agile e collegandola espressamente a temi come la salute e sicurezza, infortuni, malattie professionali, diritti sindacali, monitoraggio e controlli e distanza.

CONCLUSIONE

L'obiettivo della ricerca è stato di analizzare il ruolo della contrattazione nella tutela della salute e sicurezza nel settore edilizio, ponendo l'attenzione alla capacità dei contratti collettivi nazionali di integrare la disciplina legislativa attraverso strumenti di prevenzione, formazione, rappresentanza e bilateralità. L'indagine ha preso le mosse dalla considerazione che la sicurezza nel settore delle costruzioni non possa essere ricondotta esclusivamente all'adempimento degli obiettivi previsti dalla normativa, ma debba essere letta alla luce delle specificità organizzative e produttive del comparto e del ruolo che le parti sociali possono assumere nella costruzione di sistemi collettivi di prevenzione.
È proprio tale caratteristica a rendere particolarmente significativo il ruolo della contrattazione collettiva. L'edilizia rappresenta infatti un settore tradizionale, caratterizzato da una forte presenza del lavoro in cantiere, da elevata mobilità e da una significativa frammentazione produttiva.
In un contesto di questo tipo, gli strumenti collettivi possono svolgere una funzione ulteriore rispetto alla semplice regolazione del rapporto individuale di lavoro, contribuendo alla diffusione e all'organizzazione delle pratiche di prevenzione.
La mappatura dei contratti collettivi ha mostrato, tuttavia, che non esiste un unico modello di regolazione della salute e sicurezza. La risposta alla domanda di ricerca non è pertanto riconducibile ad una semplice alternativa tra contratti che richiamano il d.lgs. 81/2008 e contratti che ne prescindono. L'indagine ha evidenziato piuttosto un *continuum* di soluzioni contrattuali, che va dal semplice rinvio alla disciplina legislativa fino alla costruzione di sistemi più articolati nei quali la contrattazione interviene concretamente nell'organizzazione della prevenzione.
Particolarmente significativa è risultata la dimensione della rappresentanza e della partecipazione dei lavoratori. La lettura comparata ha mostrato che la presenza del RLS/RLST è ampiamente diffusa nei contratti analizzati, ma che differente è il modo in cui tale figura viene inserita all'interno del sistema contrattuale. Nei modelli meno strutturati, infatti, il RLS costituisce principalmente l'attuazione contrattuale dell'art. 50 d.lgs. 81/2008; nei modelli più avanzati, invece, esso diviene parte di un sistema più ampio di consultazione, confronto e collaborazione. In questi ultimi casi, la rappresentanza della sicurezza viene collegata alla formazione, alla valutazione dei rischi, alle innovazioni tecnologiche, nonché alle misure preventive e, in alcuni contesti, alla verifica congiunta delle condizioni di sicurezza.
La ricerca ha quindi evidenziato una differenza importante tra rappresentanza formale e partecipazione sostanziale. La prima è assicurata dalla presenza delle figure previste dalla legge e

dalle relative prerogative; la seconda presuppone che tali figure dispongano di effettive occasioni di confronto, di accesso alle informazioni e di intervento nei processi riguardanti la prevenzione. È proprio questo passaggio che consente di distinguere i sistemi contrattuali maggiormente strutturati. Nei sistemi più strutturati, la formazione assume una funzione non soltanto obbligatoria, ma anche preventiva e professionalizzante, collegandosi alla conoscenza dei rischi, all'aggiornamento delle competenze e alla costruzione di una più ampia cultura della prevenzione.

La ricerca, tuttavia, ha riscontrato dei limiti. Questo perché l'indagine è stata condotta sui testi dei CCNL individuati e classificati nel perimetro considerato e, pertanto, consente di ricostruire la disciplina prevista dalla contrattazione; ma non di verificare automaticamente il grado della sua effettiva applicazione nei luoghi di lavoro. La presenza di una determinata clausola, di un organismo bilaterale o di una procedura di consultazione non permette, infatti, di stabilire da sola quanto gli strumenti siano concretamente utilizzati e con quale efficacia. A ciò si aggiungono le differenze nella struttura e nella tecnica redazionale dei diversi contratti, che rendono necessaria la lettura comparata di quest'ultima.
Pertanto, l'indagine sembra confermare che la contrattazione collettiva non sostituisce la normativa in materia di salute e sicurezza, ma può svolgere una funzione di specificazione, integrazione e organizzazione della prevenzione. Il d.lgs. 81/2008 definisce infatti il quadro generale degli obblighi e delle responsabilità, mentre la contrattazione può contribuire a tradurre tali principi all'interno delle caratteristiche concrete dei diversi settori produttivi, valorizzando il ruolo delle parti sociali.

MAPPATURA CCNL DEL SETTORE EDILIZIA

CCNL PER SOTTO-SETTORE

1. F012 – CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative
2. F013 – CCNL imprese del settore edile affini
3. F015 – CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali
4. F018 – CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini
5. F019 – CCNL PMI artigiane e cooperative del settore edili ed affini.
6. F020 – CCNL dei materiali da costruzioni
7. F021 – CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi
8. F032 – CCNL per i dipendenti aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati
9. F041 – CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei metalli
10. F051 – CCNL legno, Sughero, Mobile, Arredamento, Boschivi e forestali
11. F058 – CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, per le industrie boschive e forestali
12. F060 – CCNL Area Legno -Lapidei
13. F081 – CCNL imprese artigiane edili ed affini.
14. F152 – CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende dei settori del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione di materiali lapidei.
15. F154 – CCNL per gli addetti del settore edile e attività affini.
16. F01Y – CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili artigiane industriali ed affini.
17. F01X – CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili artigiane industriali ed affini.
18. F01M – CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili artigiane industriali e affini.
19. F08U – CCNL dipendenti da imprese edili ed affini.
20. F08N – CCNL per i lavoratori impegnati nel settore edilizia e affini.

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI E DELLE COOPERATIVE (codice F012)	
Stipulato da	*datoriali* *ANCE;* LEGACCOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro.
	Sindacali FENEAL-UIL; FILCA-CISL; FILLEA-CGIL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	29/01/2000. 30/06/2028.
Numero di aziende che applicano il contratto[97]	51.804
Numero di lavoratori interessati	417.738
Campo di applicazione	*per le imprese che svolgono lavorazioni edili ed affini e per i loro dipendenti. Attività ricomprese: Costruzioni edili: costruzione, manutenzione e restauro di fabbricati ad uso abitativo, industriale, commerciale, agricolo e pubblico (chiese, monumenti, ospedali, scuole); movimento di terra, cave di prestito, costruzioni stradali e ferroviarie, ponti e viadotti; Opere idrauliche e sotterranee: gallerie, pozzi, caverne, dighe, acquedotti, fognature e canali. Intonacatura, tinteggiatura, pavimentazione, impermeabilizzazione, isolamento termico/acustico e montaggio di strutture prefabbricate; Rimozione di amianto, bonifiche ambientali, demolizioni e produzione di calcestruzzo preconfezionato*

Misure di salute e sicurezza

Parte II Regolamentazione per gli operai

- Art. 15 disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti specifica che "l'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessari per l'esecuzione delle lavorazioni";
- Art. 21 Indennità per lavori speciali disagiati: "*viene aggiunta un'indennità per a) lavori vari, b) lavori in galleria, c) lavori in cassoni ad aria compressa, d) lavori marittimi*[..]."
- Art. 28 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale: "l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità" [..]. ...";
- *"in caso di infortunio, l'operaio non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilitazione temporanea che impedisce totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro*" [..]…
- Art. 31 Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli: *"l'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo ottenuta l'autorizzazione*" […]."

[97] Dati aggiornati al 2024

- "*l'impresa deve mettere a distinzione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo dalle intemperie, il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli."*
- *Igiene e ambiente di lavoro art. 86: "le imprese hanno l'obbligo di mettere a disposizione degli operai nei cantieri spogliatoio, refettorio, scaldavivande, servizi igienico-sanitari*".
- *Durante la particolare natura dell'attività edilizia, tali misure potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili, ovvero altri elementi provvisionali e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in unico locale". Tutte queste misure dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio lavorativo né cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive in relazione anche alla durata del cantiere*".
- Articolo 87 – "*Le parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza quelli rivolti a) lavoratori che si inseriscono per la prima volta; [..] d) lavoratori occupati;". Oltre che è previsto che "i proposti [..] rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previsti dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza.*
- Art. 88 – *"alla formazione dei lavoratori provvede [..] l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale [..] mediante programmi di [..] 8 ore per i singoli lavoratori".*
- Allegato "Criteri orientativi": *"misure relative ai percorsi di uomini e mezzi; misure di sicurezza collettive ed individuali contro le cadute dall'alto; [..] misure per prevenire le elettrocuzioni o limitarne gli effetti; oltre che "norme per la circolazione e la manovra dei mezzi meccanici; definizione dei declivi degli scavi; [..] avvertenze per prevenire il contatto con linee in aree in tensione" ecc.*

Parte III regolamentazione per gli impiegati:

- Art. 86 punto C "*per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti"; punto B "E' istituito il libretto sanitario e dei dati biostatistici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti -eventuali visite di assunzione; -visite periodiche effettuate per obbligo di legge; -infortuni sul lavoro; -malattie professionali; -assenze per malattia e infortunio. "Le parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza quelli rivolti a c) tecnici, capisquadra, capi cantiere e preposti, d) lavoratori occupati".*
- Art. 88 *"I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'articolo 22 del D.lgs. 626/94 in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte*".
- Art. 44 lett. A e art. 86 "*Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione [..] è quella dettata per gli operai*".

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Casse Edili (art. 37) sottolineano che "in ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Cassa Edile. Essa è lo strumento per l'attuazione […] dei contratti e accordi collettivi stipulati fra l'ANCE e la FE.N.E.A.L.-UIL., la F.I.L.C.A.-CISL e la FILLEA-CGIL nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti". Il coordinamento è affidato alla CNCE.
- Comitati Paritetici territoriali (CPT) – art. 87 punto A: "viene demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali […] l'istituzione di un Comitato paritetico a carattere

permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzioni degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimento e promuovendo idonee iniziative".

- Enti Scuola e Formedil – art. 92 "Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria che si avvale di un organismo centrale, il Formedil nazionale, e di organismi territoriali e regionali". Gli Enti Territoriali sovrintendono alla "prima formazione per i giovani che entrano nel settore; adeguate

CCNL IMPRESE EDILI E AFFINI (codice F013)	
Stipulato da	*Datoriali* CNAI; UNAPI.
	Sindacali FISIMIC CONFASAL; FILCOM FISMIC.
Data di stipula e vigenza contrattuale	01/05/2012 – 30/04/2015
Numero di aziende che applicano il contratto[98]	1016
Numero di lavoratori interessati	4616
Campo di applicazione	EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO

Misure di salute e sicurezza

- Titolo VII – tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore;
- Art. 141 - ambiente di lavoro;
- TITOLO LIX – MOBBING E MOLESTIE SESSUALI.
- ART. 159 – FORMAZIONE CONTINUA "FORMOA, nonché il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua".

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- TITOLO LXIII – COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE (art. 147).
- TITOLO LXV – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE (art. 151) di cui "inizio del contenzioso all'ente Bilaterale nazionale e/o all'Ente Regionale ENBOA-ERBOA".
- TITOLO LXVII – STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI "tutte le commissioni saranno gestite dall'ENBOA quelli a carattere nazionale e dalle ERBOA Regionali quelle a livello Territoriali".
- Art. 154 – COMMISSIONE NAZIONALE PER L'EVOLUZIONE A LIVELLO EUROPEO IN MATERIA SOCIALE.
- ART. 155 – COMMISSIONE PERMANENTE PER LE PARI OPPORTUNITÀ.
- ART. 156 – OSSERVATORIO NAZIONALE "è lo strumento dell'Ente bilaterale nazionale – ENBOA – per l'artigianato e le piccole imprese, per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate".
- ART. 157 – COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE "per garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni l'aggiornamento del contratto."
- TITOLO LXX – ART. 161 ENTE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME "ENBOA a cui le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni

[98] Dati aggiornati al 2024

finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto a tutti gli addetti dei vari settori (titolari e lavoratori) che operano nelle diverse attività".

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI DELL'EDILIZIA ED AFFINI (F015)	
Stipulato da	*datoriali* CONFARTIGIANATO EDILIZIA; CNA COSTRUZIONI; FIAE CASRTIGIANI; CLAAI EDILIZIA.
	Sindacali FENEAL-UIL; FILCA CISL; FILLEA-CGIL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	15/11/91 – 30709/2028 RINNOVO:
Numero di aziende che applicano il contratto	53060
Numero di lavoratori interessati	179.470
Campo di applicazione	*Per i dipendenti delle imprese artigiane e delle PMI industriali dell'edilizia*

Misure di salute e sicurezza

- ART. 40 – formazione professionale di cui "FORMEDIL – Ente unico nazionale formazione e sicurezza" è chiamato a riconoscere, attraverso specifiche linee di intervento, le peculiarità che differenziano l'approccio al lavoro dell'impresa artigiana sia sul tema della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro che sulla formazione". Inoltre "il lavoratore frequenterà il corso di formazione di 16 ore attinenti alle basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza, prima dell'assunzione, o entro 30 giorni dalla comunicazione alla Scuola Edile o all'ente bilaterale".
- Borsa lavoro Edile nazionale (Blen.it) e danno mandato al Formedil di procedere sul potenziamento e aggiornamento anche prevedendo le modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata…
- Per sostenere i corsi formativi e professionalizzanti dei lavoratori del settore, le parti convengono di dare mandato alla CNCE per definire, la carta d'identità professionale edile (CIPE) – Allegato S.

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

Art. 37 – Commissione paritetica per le controversie

Art. 39. - FORMEEDIL ENTE UNICO NAZIONALE

- Art. 92 – previdenza integrativa – PREVEDI

- Art. 96 – commissione nazionale casse edili – CNCE di cui si dispone che “le funzioni nazionali di indirizzo, controllo e coordinamento della casse edili e delle EdilCasse sono assicurate da un organismo paritetico a carattere permanente (CNCE)”
- Art. 98 – fondo sanitario – SANEDIL. “Volto ad erogare agli operai e agli impiegati le medesime prestazioni”.
- Art. 103 – FIO – FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE “destinato ad incentivare l’occupazione giovanile ed il ricambio generazionale del settore” – ALLEGATO L.

CCNL PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI EDILIZIE E AFFINI (codice F018)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFAPI ANIEM
	Sindacali FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL
Data di stipula e vigenza contrattuale	27/05/2025 – 3170572028
Numero di aziende che applicano il contratto	ND
Numero di lavoratori interessati	ND
Campo di applicazione	*Per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni appresso elencate dal Ccnl, e per i lavoratori da essere dipendenti, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle stesse.*

Misure di salute e sicurezza

- Art. 88 – igiene, ambiente di lavoro e sorveglianza sanitaria;
- Art. 89 – Sicurezza sul lavoro di cui A) Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro; b) formazione professionale per la sicurezza; c) organizzazione della prevenzione; ENTE UNIFICATO NAZIONALE FORMAZIONE/SICUREZZA.

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 36 **–** EdilCasse; Fondo sanitario nazionale (SANEDIL), "lo 0,25% potrà assorbire quanto destinato dalla contrattazione territoriale e/o da regolamenti/accordi, per le prestazioni socio sanitarie; dall'avio del Fondo sanitario SANEDIL, le prestazioni socio-sanitarie sono erogate dalle Casse Edili/EdilCasse".
- Art. 41 – FONDO PREPENSIONAMENTI (FPP) "con contribuzione pari allo 0,20% decorrente dal 1° marzo 2019. Le prestazioni sono riconosciute dalla Edilcassa per agevolare l'accesso alla pensione agli operai che hanno maturato 2.100 ore, in banca dati APE, negli ultimi 24 mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro e che sono prossimi al raggiungimento."
- Art. 90 – fondo di previdenza integrativa – FONDAPI "è il fondo di pensione complementare per I lavoratori e le lavoratrici delle piccole e medie imprese edili ed affini".
- Art. 90-bis – SANEDIL;
- Art. 95 – Fondo incentivo occupazione;
- ALLEGATO G – COMMISSIONE NAZIONALE PER INFORTUNI, IGIENE, AMBIENTE DI LAVORO.
- -PROTOCCOLO ENTI BILATERALI;
- ALLEGATO O – COMITATO NAZIONALE DELLE INZIATIVE DI FORMAZIONE PROFESSONALE IN EDILIZIA;

CCNL PMI ARTIGIANE E COOPERATIVE DEL SETTORE EDILE AFFINI (codice F019)	
Stipulato da	*Datoriali* CNAI; UNAPI.
	Sindacali FISMIC CONFASAL; FILCOM FISMIC.
Data di stipula e vigenza contrattuale	10/09/1997- 30/04/2015
Numero di aziende che applicano il contratto[4]	220
Numero di lavoratori interessati	749
Campo di applicazione	EDILIA, LEGNO E ARREDAMENTO, per i dipendenti delle aziende artigiane e delle PMI per il settore EDILI ED AFFINI.

Misure di salute e sicurezza

- Art. 142 – Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore – Ambiente di lavoro si dispone che "al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e integrità fisica del lavoratore dipendente".
- ART. 160 – FORMAZIONE CONTINUA FORMOA "fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle organizzazioni autonome) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate al finanziamento per la formazione continua". In questo quadro, FORMOA, fornirà alle imprese ed alle OO.SS. Informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in impresa o in centri di formazione esterni.

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 148 – COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE.
- Art. 151 – STRUMENTI PARITETICI NAZIONAL di seguito riportati:
- Art. 155 - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
- Art. 156 - Commissione paritetica permanente per le pari opportunità;
- Art. 157 - Osservatorio nazionale "è lo strumento dell'Ente bilaterale nazionale – ENBOA – per l'artigianato e le PMI, per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e riqualificazione professionale".

- Commissione paritetica nazionale che costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto.

Di cui, tutte le commissioni di cui sopra, saranno gestite dall'ENBOA quelli a carattere nazionale e dalle ERBOA Regionali quelle a livello Territoriali".

- ART. 161 – PENSIONE COMPLEMENTARE "di cui, all'atto di adesione dovrà essere versata una quota associativa pari a 25,00€ (di cui 5,00€ a carico del lavoratore) secondo le modalità previste dal Regolamento da redigere a cura del CENOA".
- ART.162-163 – ENTE NAZIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOMIA ENBOA si dispone che "incentiva e promuove gli studi sulle aree delle diverse categorie, circa la consistenza e tipologia della forza lavoro occupata, predispone specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stage anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, promuove insieme ad FORMOA la formazione continua e le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua".
- ART. 164 – ENTE REGIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME ERBOA.

CCNL PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA DEL SETTORE MATERIALI DA COSTRUZIONE: LAPIDEI – LATERIZI - CEMENTO (codice F020)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFAPI ANIEM; CONFAPI.
	Sindacali FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	3/05/1976 – 30/06/2025 Ultimo rinnovo: 25 gennaio 2024
Numero di aziende che applicano il contratto	1619
Numero di lavoratori interessati	11.914
Campo di applicazione	Lapidei, laterizi e manufatti, e cemento.

Misure di salute e sicurezza

- Art. 50 – infortuni sul lavoro e malattie professionali "L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge".
- Art. 55 – Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza"
- Art. 55-bis – Ambiente di lavoro, salute, igiene e sicurezza;
- Art. 56 – visite mediche di cui "I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio."
- Art. 57 – formazione e informazione dei lavoratori.
- Art. 58 – prevenzione infortuni – quasi infortuni – mezzi protettivi. "la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro".
- Art. 59 – indumenti di lavoro
- Art. 71 – certificato di lavoro

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 2 – commissione bilaterale dei materiali da costruzione "con la costituzione di una
- Commissione Bilaterale del settore dei materiali da costruzione"
- Art. 4 – Diritto alle prestazioni della bilateralità di cui "La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confapi è un sistema a cui devono aderire tutte le imprese che applicano il presente C.C.N.L., aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria."

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE PRODUTTRICI DI LATERIZI E MANUFATTI (codice F021)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFINDUSTRIA CERAMICA; ASSOBETON.
	Sindacali FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	31/12/2022 – 30/09/2025
Numero di aziende che applicano il contratto	829
Numero di lavoratori interessati	17.238
Campo di applicazione	Per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti, di cui componenti in laterizio e prefabbricati in laterocemento, manufatti in calcestruzzo armato in cemento, in gesso e piastrelle.

Misure di salute e sicurezza

- Art. 31- bis e ter – Ambiente di lavoro Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Art. 32 – infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- Art. 33 – trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro
- Art. 34 - tutela da tossicodipendenza e da disturbi comportamenti patologici
- Art. 37 bis – Formazione professionale FONDIMPRESA di cui si dispone che "la formazione debba essere orientata al perseguimento di taluni obiettivi quali 1) consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche; 2) cogliere l'opportunità occupazionali del mercato di lavoro; 3) rispondere a necessita di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale".
- Art. 71 – Condizioni di lavoro per la fabbricazione dei mattoni a mano nell'industria dei laterizi "vengono definite con i lavoratori interessati assistiti dalla RSU".
- PROTOCOLLO DELE DISPOSIZIONI VALIDE PER LE AZIENDE DEL SETTORE FIBROCEMENTO di cui CATALOGO A) punto 5 "lavori pesanti e disagiati" – "per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro attuari ad impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero e l'entità dei lavori cosiddetti pesanti e disagi…saranno applicate sul minimo tabellare orario, la percentuale di maggiorazione".
- ALLEGATO 7 – SALUTE E SICUREZZA ATTUAZIONE – DEL PATTO PER LA FABBRICA: dispone 1) un nuovo modello di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali di cui si prevede l'istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che nasce come Ente pubblico non economico, con lo scopo di gestire l'assicurazione obbligatoria contro malattia professionali e infortuni".

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)
PARTE GENERALE – A) “Gruppo di lavoro sulla Bilateralità” che si riunisce due volte l’anno e il quale assorbe le funzioni dell’Osservatorio. E) azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere affidate al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) con l’impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori a cui si applica il presente CCNL.

CCNL PER I DIPENDENTI (codice F032) - adesione	
Stipulato da	*Datoriali* FEDERBETON
	Sindacali FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL; PER ADESIONE: UGL COSTRUZIONI
Data di stipula e vigenza contrattuale	18/05/63 – 31/12/2027
Numero di aziende che applicano il contratto	345
Numero di lavoratori interessati	10.376
Campo di applicazione	*Per i dipendenti delle aziende che producono cemento, calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle Malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.*

Misure di salute e sicurezza

- Art. 2 comma 2 – CBMC "con il compito di seguire le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela ambientale, con riferimento al recepimento delle direttive UE e alla protezione dalla selce cristallina (Accordo Europeo 2006)".
- Art. 6 – tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale;
- Art. 55 – Malattia e infortuno non sul lavoro;
- Art. 61bis – Lavaggio indumenti "di cui si introduce un'indennità specifica per il lavaggio delle tute, legata alla salute e all'igiene del personale operativo"; Art. 73 – Lavori pesanti e disagiati.

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 2 – Comitato Bilaterale dei Materiali da costruzione (CBMC) che sostituisce "Gruppo di lavoro sulla Bilateralità";
- Istituzione di un "Gruppo di lavoro sull'inquadramento" a cui affidare l'analisi tecnica dell'inquadramento professionale dei settori ai quali si applica il Ccnl".
- Art. 61 – da "*Benessere organizzativo*" viene sostituito con "previdenza complementare – assistenza sanitaria integrativa – banca ore solidale"; FONDO CONCRETO "Fondo nazionale pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della cala e e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle Malte e dei materiali di base per le costruzioni". "FONDO ALTEA" per l'assistenza sanitaria integrativa nonché "Fondo intersettoriale allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal SNN".

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL LAPIDEI INDUSTRIALI PER IL TRIENNIO 2022-2025 (codice F041)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE; ANEPLA.
	Sindacali FILEA CGIL; FILCA CISL; FENEAL UIL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	24/11/2022 – 31/03/2025
Numero di aziende che applicano il contratto	2637
Numero di lavoratori interessati	23.185
Campo di applicazione	Lapidea industria.

Misure di salute e sicurezza
ND

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)
COMITATO BILATERALE "GRUPPO DI LAVORO SULLA BILATERALITÀ di cui "i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali a titolo esemplificativo: il mercato del lavoro, la formazione professionale, l'occupabilità, la sicurezza, la trasmigrazione ecologica, welfare integrativo/generativo".

CCNL LEGNO, SUGHERO, MOBILE, ARREDAMENTO, BOSCHIVI E FORESTALI (codice F051)	
Stipulato da	*Datoriali* FEDERLEGNOARREDO.
	Sindacali FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	28/12/48 – 31/12/2025
Numero di aziende che applicano il contratto	5529
Numero di lavoratori interessati	114.307
Campo di applicazione	Legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali.

Misure di salute e sicurezza

- Art. 8 Prevenzione, sicurezza e ambiente;
- art. 33 CONGEDI al punto C per la formazione; il lavoratore dovrà presentare richiesta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi dii durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni per i congedi superiore a 10 giorni.
- Art. 46 Formazione professionale – FONDIMPRESA per consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche; cogliere le opportunità occupazionali del mercato; rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde a prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.
- Art. 74 – lavori NOCIVI e PERICOLOSI, sono considerati tali i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento.
- Art. 90 – ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi verrà corrisposta una maggiorazione pari all'8% della retribuzione base.

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

Al momento dell'istituzione del Comitato Paritetico nazionale le parti definiscono le modalità per l'attività da svolgere e affideranno l'attività di formazione professionale ad un Gruppo paritetico ristretto.

- Comitato Paritetico Nazionale con il compito di coordinare, instaurare e intrattenere rapporti con FONDIMPRESA per la formazione;
- Comitato Paritetico Nazionale del legno e Arredamento in materia di occupazione e formazione;

CCNL PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA DEL LEGNO, DEL SUGHERO, DEL MOBILE, ARREDAMENTO (codiceF058)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFAPI; UNITAL CONFAPI.
	Sindacali FILLEA CGIL; FILCA CISL; FENEAL UIL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	17/01/2024 – 30/09/2027.
Numero di aziende che applicano il contratto	2052
Numero di lavoratori interessati	21795
Campo di applicazione	Industria del legno, del sughero, del mobile e arredamento.

Misure di salute e sicurezza
ND

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)
ART. 7 – ENTE BILATERALE E.F.E.I. "Per svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, promuovere, validare e collaborare ad azione di formazione/informazione dei lavoratori".

CCNL AREA-LAPIDEI (codice F060)	
Stipulato da	*Datoriali* CNA PRODUZIONE; CNA COSTRUZIONI; CNA; CONFARTIGIANATO LEGNO E ARREDO; CONFARTIGIANATO MARMISTI; CONFARTIGIANI;
	Sindacali FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL;
Data di stipula e vigenza contrattuale	11/11/88 – 31/12/26
Numero di aziende che applicano il contratto	16.403
Numero di lavoratori interessati	74.000
Campo di applicazione	Settore del legno, arredamento e mobili; escavazione e lavorazione materiali lapidei.

Misure di salute e sicurezza

Nota a verbale – la sicurezza è declinata come prevenzione attiva erogata tramite "FONDARTIGIANATO finalizzata all'acquisizione di competenze necessarie per gestire i nuovi processi produttivi, riducendo i rischi di infortuni legati all'uso di macchinari".

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- EBNA-FSBA (Ente bilaterale nazionale dell'artigianato – Fondo di Solidarietà Bilaterale) – nuovo articolo; SAN.ARTI (Fondo assistenza sanitaria integrativa);
- FONDARTIGIANATO – nota a verbale pag. 2 "con riguardo alla formazione continua e l'acquisizione di nuove competenze";
- Commissione tecnica per l'aggiornamento della classificazione "che deve aggiornare l'inquadramento e far emergere nuove figure professionali";
- Enti bilaterali Territoriali dell'Artigianato:
- Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza;
- Osservatorio: art. 54 contratto a tempo determinato "si riunisce ogni 6 mesi per monitorare le dinamiche del settore".

CCNL IMPRESE ARTIGIANE EDILI E AFFINI (codice F081)	
Stipulato da	*Datoriali* CIU; ESAARCO; CEPA A; ESAARCO ARTIGIANATO; ESSARCO COSTRUTTORI EDILI ED AFFINI; ESAARCO FER; SAI; ESAARCO ASSO PONTEGGI; CILA.
	Sindacali FNLE; SI CEL; INPAS; CLI CIU; FNLA CLI CIU.
Data di stipula e vigenza contrattuale	1/11/2014 – 29/03/2021
Numero di aziende che applicano il contratto	221
Numero di lavoratori interessati*	873
Campo di applicazione	EDILIZIA, LEGNO E ARREDAMENTO.

Misure di salute e sicurezza

- Art. 40 – formazione professionale;
- Art. 82 – Tutela della dignità personale dei lavoratori;
- Art. 83 – Sicurezza del lavoro di cui A) igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni; B) prevenzione e sicurezza del lavoro;
- ALLEGATO D – REGOLAMENTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE di cui art. 9 (piano formativo individuale circa la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico-professionali ecc."; art. 10 (formazione dell'apprendista).

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- ORGANISMO PARITETICO BILATERALE (O.P.B.), sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione. Inserito nel TITOLO II: ORGANI DELL'OPB – COMPOSIZIONE – POTERI di cui "l'O.P.B. Può istituire una "Commissione tecnica per la formazione" e una "Commissione tecnica per la prevenzione infortuni" (art. 39).
- S.N.a.Si.L. Di cui "L'EFEI, l'università e le associazioni opranti a livello nazionale interessai alla materia "sicurezza e salute in ambiente di lavoro" in relazione alla particolare attenzione che merita la questione sicurezza sul Lavoro, costituiscono un "Ente Bilaterale di Formazione e ricerca denominato Scuola Nazionale Sicurezza Lavoro appunto S.N.Si.L con compiti di ricerca, studio, progettazione e formazione che operi a livello nazionale con funzione di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei datori, dei RSPP e ASPP, tecnici, esperti, periti ecc., relativamente alla prevenzione e salute nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei".
- FORMAZIONE EFFETTUATA DA EFEI – OPB – PARTI SOCIALI "ritenendo prioritaria la formazione in materia di sicurezza e salute al RLS e RLST e ai lavoratori in genere è elemento indispensabile per ridurre ed eliminare gli incidenti nei cantieri edili".
- FAD – FORMAZIONE A DISTANZA "ove consentita e nei casi ove prevista la partecipazione di tecnici scolarizzati (RLST) per il ruolo TECNICO da svolgere e per la formazione personale amministrativo operante negli uffici".

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL SETTORE DEL LEGNO, ARREDAMENTO, MOBILI, ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DI MATERIALI LLAPIDEI (codice F152)

Stipulato da	*Datoriali* UNILAVORO PMI.
	Sindacali SIFA (SVILUPPO IMPRESE FUNEBRI ASSOCIATE); ANIFA. In adesione all'accordo di rinnovo CONFASAL FISALS.
Data di stipula e vigenza contrattuale	15/10/2025 – 15 ottobre 2028
Numero di aziende che applicano il contratto	16
Numero di lavoratori interessati*	113
Campo di applicazione	Settore del legno, arredamento e mobili; settore escavazione e lavorazione materiali lapidei.

Misure di salute e sicurezza

Art. 26 – Sistemi di videosorveglianza aziendale.
At. 27 – tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori;
Art. 28 – formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
Art. 60 – Congedi per la formazione;
Art. 61 – Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge n.53/2000;

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 7 – Ente Bilaterale "ESBII"; "che si avvarrà all'Ente Bilaterale E.F.E.I. ITALIA che programma, procede al monitoraggio e rilevazione premente dei fabbisogni professionali e formativi, nonché delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti, attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri ecc."
- Art. 8 – Enti bilaterali territoriali;
- Art. 9 – organismo paritetico Nazionale O.P. Che "costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle misure in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro";
- Art. 10 – Fondo integrativo e Welfare aziendale tramite il "FONDO MEDI-PREV".
- Art. 11 – attività di conciliazione nazionale;
- Art. 12 – Commissione di conciliazione;
- Art. 13 – Commissione di monitoraggio Nazionale;
- Art. 14 – Finanziamento Ente Bilaterale "di cui l'importo dei contributi mensili 12,00€ per dipendente, di cui 10 euro a carico azienda (13 mensilità) e 2 euro a carico del dipendente per 13 mensilità."
- Art. 15 – Conciliazione controversie in sede sindacale.

CCNL PER GLI ADETTI DEL SETTORE EDILE E ATTIVITÀ AFFINI (codice F154)	
Stipulato da	*datoriali*
	sindacali
Data di stipula e vigenza contrattuale	15/11/2024 – 31/12/2028
Numero di aziende che applicano il contratto	ND
Numero di lavoratori interessati	ND
Campo di applicazione	Per i dipendenti delle imprese che operano nel settore delle costruzioni edili ed affini;

Misure di salute e sicurezza

- Art. 35 – Ambiente di lavoro – igiene e sicurezza; "I lavoratori devono osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale; sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti in relazione ai fattori di rischio; utilizzare correttamente macchinari, apparecchiature, le sostanze e i mezzi di trasporto nonché dispostivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale; e segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di quest'ultimi".
- Art. 36 – indumenti di lavoro;
- Titolo XIII – art. 76, Formazione professionale.

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 38 – Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy "con il compito di segnalare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche...".
- Art. 48 – Commissione paritetica di conciliazione a livello nazionale "operante presso l'ELAV e ENBIFOSI è la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzino il mancato rispetto degli impegni assunti..."
- Art. 49 – Commissione pari opportunità;
- Titolo IX – Bilateralità.
- Art. 50 – Ente bilaterale "le parti indicano l'ente Bilaterale di riferimento dalla firma dalla stipula del presente Ccnl sarà ELAV ovvero EBIFOSI. L'importo non potrà essere inferiore ai 25 euro a dipendente".
- Art. 51 – Cassa Edile.
- Art. 63 – welfare integrativo.
- Art. 64 – diffusione e sviluppo della bilateralità.

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI ARTIGIANE INDUSTRIALI E AFFINI (codice F01Y)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFIMPRENDITORI;
	Sindacali FISMIC CONFSAL.
Data di stipula e vigenza contrattuale	27/05/25 – 31/05/2028
Numero di aziende che applicano il contratto	ND
Numero di lavoratori interessati*	ND
Campo di applicazione	*PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI ARTIGIANE INDUSTRIALI E AFFINI*

Misure di salute e sicurezza

- Art. 40 – addestramento professionale "affidato ad EBICON il compito di promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia".
- Art. 85 – Sicurezza del lavoro; Punto A) igiene, ambiente e prevenzione infortuni; B) prevenzione e sicurezza del lavoro; formazione professionale per la sicurezza; organizzazione della prevenzione; PROTOCOLLO C – sul trattamento di malattia e infortunio.

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 18 – Commissione Paritetica tecnica per la certificazione;
- Art. 37 – Comitati tecnici paritetici per le controversie;
- Art. 94 – Previdenza complementare;
- Art. 106 – Contributo di assistenza contrattuale (CO.As.Co.);
- Art. 107 – Assistenza sanitaria integrativa di cui "FONDO SALUS per tutti I lavoratori assunti a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato, sia a tempo parziale che a tempo pieno, inclusi gli apprendisti e i collaboratori".

CCNL PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI ARTIGIANE INDUSTRIALI E AFFINI (codice F01X)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFIMPRENDITORI; OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO.
	Sindacali U.N.S.L.
Data di stipula e vigenza contrattuale	1° ottobre 2024 al 30 settembre 2027
Numero di aziende che applicano il contratto	6
Numero di lavoratori interessati	23
Campo di applicazione	*si applica alle piccole imprese industriali, delle società cooperative e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica che operano nel settore delle costruzioni edili ed attività affini.*

Misure di salute e sicurezza

- Art. 40 – Addestramento professionale; "le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità e della produttività del personale inserito e da inserire". (…) "E' affidato a EFORMA ITALIA, il compito di attuare, promuovere le iniziative di informazione professionale per i lavoratori dell'edilizia…" Art. 82 – tutela della dignità personale dei lavoratori; "sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale, e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità fisico-psichica del lavoratore".
- Art. 85 – sicurezza del lavoro. "l'attuazione di servizi comuni nei cantieri per migliorare l'igiene; l'obbligo di fornire spogliatoi, riscaldati e servizi igienico-sanitari entro 15 giorni dell'avvio del cantiere; istituzione del libretto sanitario per registrare visite mediche, infortuni e malattie professionali; Punto A) igiene, ambiente e prevenzione infortuni; B) prevenzione e sicurezza del lavoro; formazione professionale per la sicurezza; organizzazione della prevenzione – PIANI DI SICUREZZA; "le parti individuano, quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza, quelli rivolti a lavoratori che accedono per la prima volta al settore; lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro o di apprendistato, tecnici, caposquadra, capo cantiere e preposti, lavoratori ed occupati."; "Le parti, elaborano moduli di corsi formativi per la sicurezza, di 8 ore retribuite, ai quali

parteciperanno lavoratori che accedono per la prima volta al settore". "In ciascuna circoscrivono vengono istituiti RLST riconosciuti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali stipulanti"; "Sistema di qualificazione alla sicurezza – PATENTE A PUNTI, strumento che opera per mezzo dell'attribuzione di un punteggio alle imprese e ai lavoratori autonomi e che misuri tale idoneità, soggetta a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza.".

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 18 – Commissione Paritetica Tecnica per la certificazione di cui al Dlgs n.276/03;
- Art. 37 – Comitati tecnici paritetici per le controversie;
- Art. 39 – Commissione paritetica territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro "nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali. Spetta al Comitato i problemi segnalati"
- Art. 94 – Previdenza complementare;
- Art. 106 – Ente Bilaterale Autonomo del settore privato EFORMA ITALIA "in materia di occupazione, mercato, formazione, qualificazione del personale e sostegno al reddito".
- Art. 108 – Assistenza sanitaria integrativa "FONDO SALUS" – al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del SSN.

CCNL PER I DIPENDENTI DLELE PICCOLE E MEDIE IMPRESE EDILI ARTIGIANE INDUSTRIALI E AFFINI (codice F01M)	
Stipulato da	*datoriali* CONFIMPRENDITORI U.Si.L.
	sindacali U.SI.L. – UNIONE SINDACATI LAVORATORI
Data di stipula e vigenza contrattuale	Dal 1° novembre 2024 al 31 ottobre 2027. Rinnovo 2024;
Numero di aziende che applicano il contratto	49
Numero di lavoratori interessati	227
Campo di applicazione	*alle piccole imprese industriali, delle società cooperative e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica che operano nel settore delle costruzioni edili ed attività affini...*

Misure di salute e sicurezza

- Art. 40 – Addestramento professionale; "le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità e della produttività del personale inserito e da inserire". (…) È affidato a EFORMA ITALIA, il compito di attuare, promuovere le iniziative di informazione professionale per i lavoratori dell'edilizia…"
- Art. 82 – tutela della dignità personale dei lavoratori; "sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale, e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità fisico-psichica del lavoratore".
- Art. 85 – sicurezza del lavoro. "l'attuazione di servizi comuni nei cantieri per migliorare l'igiene; l'obbligo di fornire spogliatoi, riscaldati e servizi igienico-sanitari entro 15 giorni dell'avvio del cantiere; istituzione del libretto sanitario per registrare visite mediche, infortuni e malattie professionali

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- Art. 18 – Commissione Paritetica Tecnica per la certificazione di cui al Dlgs n.276/03;
- Art. 37 – Comitati tecnici paritetici per le controversie;
- Art. 39 – Commissione paritetica territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro "nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali. Spetta al Comitato i problemi segnalati"
- Art. 94 – Previdenza complementare [99].

[99] "la formazione alla sicurezza è considerata un intervento prioritario, quelli rivolti a lavoratori che accedono per la prima volta al settore; lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro o di apprendistato, tecnici, caposquadra, capo cantiere e preposti, lavoratori ed occupati.";
"Le parti, elaborano moduli di corsi formativi per la sicurezza, di 8 ore retribuite, ai quali parteciperanno lavoratori che accedono per la prima volta al settore".
"In ciascuna circoscrivono vengono istituiti RTLS riconosciuti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali stipulanti";

- Art. 106 – Ente Bilaterale Autonomo del settore privato EFORMA ITALIA “in materia di occupazione, mercato, formazione, qualificazione del personale e sostegno al reddito”.
- Art. 108 – Assistenza sanitaria integrativa “FONDO SALUS” – al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del SSN.

“Sistema di qualificazione alla sicurezza – PATENTE A PUNTI, strumento che opera per mezzo dell’attribuzione di un punteggio alle imprese e ai lavoratori autonomi e che misuri tale idoneità, soggetta a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza.”.

CCNL DIPENDENTI DA IMPRESE EDILI ED AFFINI (codice F08U)	
Stipulato da	*Datoriali* CONFIMITALIA; SNALP;
	Sindacali CONFAEL; CONFEP*I;*
Data di stipula e vigenza contrattuale	1/08/2025 – 30/06/2028 scadenza economica 30/06/2028 – Scadenza normativa
Numero di aziende che applicano il contratto	23
Numero di lavoratori interessati	77
Campo di applicazione	*Si applica ai dipendenti da imprese che svolgono le lavorazioni appresso elencate e relative ai lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse*

Misure di salute e sicurezza

- Art. 55 – Formazione continua "le parti faranno riferimento a fondi paritetici Inter professionali per l'accesso agevolato alle risorse destinata al finanziamento di programmi per la formazione di continua".
- Art. 62 – tutela della dignità personale dei lavoratori;

- **Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)** Art. 18 – Ente generale Bilaterale EN.GE. B. Riguardo le finalità "formazione, sostegno al reddito, promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità…ecc.".
- Art. 19 – Enti generali Bilaterali territoriali per il "monitoraggio, tutele della salute e dignità della persona, svolge funzioni in materia di apprendistato, lavoro ripartito, costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di formazione e qualificazione professionale ecc."
- Art. 22 – Assistenza Sanitaria Integrativa "erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUO MIA", cui è dovuto un contributo mensile di 14,00 euro a carico dell'azienda di cui 1,00 a carico del lavoratore".

- Art. 28 – Commissione Paritetica Nazionale “per garantire il rispetto delle intese intercorse; esamina tutte le controversie di interpretazione e applicazione di interi istituti, individua le figure professionali non previste nell’attuale classificazione...; sviluppa l’esame della classificazione,
- esamina in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti...”
- Art. 32 – Organismi paritetici – EN.GE. B. Un Organismo Paritetico nazionale per la Sicurezza (O.P.N.) “per promuovere la formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli Organismi Paritetici regionali”.
- Art. 33 – Commissioni di Conciliazione;

CCNL PER I LAVORATORI IMPEGNATI NEL SETTORE EDILIZIA E AFINI (codice F08N)	
Stipulato da	*Datoriali* FEDERAZIONE NAZIONALE EDILE CNL; CNL – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DEL LAVORO.
	Sindacali CIU UNIONQUADRI.
Data di stipula e vigenza contrattuale	Dal 12 febbraio 2026 al 11 febbraio 2029;
Numero di aziende che applicano il contratto	9
Numero di lavoratori interessati	21
Campo di applicazione	*Si applica a tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate dallo stesso Ccnl.*

Misure di salute e sicurezza

- Art. 103 – Salute, sicurezza e ambiente di lavoro; "il datore di lavoro è responsabile per la salute e sicurezza che svolge la prestazione in modalità agile ed è tenuto a prevedere e a garantire idonee misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa". Peraltro, "la prestazione effettuata al di fuori della sede di lavoro potrà essere svolta esclusivamente in locali idonei".
- Art. 104 – Infortunio di lavoro in itinere del lavoratore agile;
- Art. 107 – Monitoraggio; "è istituita una commissione paritetica nazionale per il monitoraggio e l'attuazione delle misure di incentivazione dell'utilizzo del lavoro agile, la cui commissione è autorizzata a richiedere dati statistici sull'utilizzo del lavoro agile".
- Art. 111 – salute e sicurezza; "il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoro, e informa il telelavoro delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza."
- Art. 112 – Formazione del telelavoratore;
- Art. 197 – infortunio;
- Capitolo VIII – SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E RESPONSABILI DELLA
- SICUREZZA
- Art. 199 – sicurezza sul luogo di lavoro e tutela della salute del lavoratore;

Presenza di sistemi di bilateralità (enti bilaterali, organismi paritetici, fondi, casse edili, ecc.)

- CAPITOLO X – ENTI BILATERALI E DISPOSIZIONI FINALI
- Art. 232 Bilateralità
- Art. 233 Ente Bilaterale nazionale;
- Art. 234 Ente Bilaterale territoriali;
- Art. 235 – commissioni di conciliazione
- Art. 236 – commissioni di certificazione
- Art. 237 – Funzionamento EPABIC
- Art. 243 – Organismo paritetico nazionale OPN ITALIA LAVORO

BIBLIOGRAFIA

BELLARDI L, G. DE SANTIS (a cura di), "*La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*", FrancoAngeli, 2011.

BELLARDI L. "*Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva. Il settore edile* (1945-1988)", FrancoAngeli, 1989.

CARINCI F., Il "*Casus belli" degli Enti bilaterali*, in Lavoro e diritto, Il Mulino, 2/2003.

CAZZOLA G., "*A che cosa servirà lo Stato sociale?*", in Il Mulino, 3/1997, pp. 558-568.

D.LIGAS, "*Il ruolo della contrattazione collettiva per la salute e sicurezza nel settore edile",* Working Paper, ADAPT n. 4/2025.

F. MAINO, RIZZA R., "*Le piccole e medie imprese incontrano il welfare: nuove opportunità di tutela dei lavoratori e di crescita per l'azienda e il territorio?*", il Mulino, in Stato e mercato, 2/2018, pp. 198-224.

FILLEA-CGIL, "*Il rapporto di lavoro nel settore edile*" 1997, Maggiori Editore, Rimini.

G. NATULLO, "Ambiente di lavoro e tutela della salute", II edizione, Giappichelli, 2023.

G. NATULLO, P. SARACINI (a cura di), "*Salute e sicurezza sul lavoro. Regole organizzazione partecipazione*", Napoli, Editoriale Scientifica, 2019.

GRANDI G., "*Enti bilaterali e problemi di rappresentanza sindacale nella legge delega n. 30/2003*", in Il Mulino, in Lavoro e diritto", 2/2003, pp. 186-198.

GUALMINI E., "*Il lavoro in affitto ovvero la flessibilità rigida"*, in Il Mulino, 4/1997, pp. 740-750.

M. BROLLO, "*Novità in itinere nel cantiere della sicurezza sul lavoro*", in Diritto della sicurezza su lavoro, 2025.

M. COLOMBO, *il Testo Unico sulla sicurezza alla luce delle modifiche del D.lgs. 151/2015*, in Bollettino ADAPT, 9 ottobre 2015.

MINGIONE E., E. PAVOLINI, U. ASCOLI e M.L. Mirabile, "*Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*", 2013, in "Rassegna Italiana di Sociologia, Rivista trimestrale fondata da Camillo Pellizzi" 1/2016.

MINGIONE E., PAVOLINI E., ASCOLI U., e MIRABILE M.L. "*Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia, 2013*", Il Mulino, in Rassegna Italiana di Sociologia, 1/2016, pp. 180-193.

P. PASCUCCI, "*I principi fondamentali della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Dall'art. 2087 c.c. al Titolo I del d.lgs. 81/2008*", Giappichelli, 2025.

PENTIMALLI B. & DORIA S., "*La sicurezza in costruzione. Etnografia di un cantiere: uno sguardo pratico sulla sicurezza sul lavoro*", 2014, in "Rassegna Italiana di Sociologia, Rivista trimestrale fondata da Camillo Pellizzi" 1/2016, pp. 183-186.

PENTIMALLI B., DORIA S., "*La sicurezza in costruzione. Etno-grafia di un cantiere: uno sguardo pratico sulla sicurezza sul lavoro, 2014"*, il Mulino, in Rassegna italiana di Sociologia, 1/2016, pp. 180-193.

PERUZZI E. "*La capillarità del bilateralismo nell' artigianat*o", in "Bollettino ADAPT", n. 8 del 28/02/2022.

POME' A., TAGLIARO C., "*La digitalizzazione dei settori immobiliare e delle costruzioni. Un problema di riconoscimento e interpretazione delle dinamiche in corso*.", 1/2026, pp. 145-165.

RENGA S., "*Bilateralità e sostegno del reddito*", in Il Mulino, in Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, 3/2018 pp. 434-454.

TULLINI P., "*Il micro-riformismo legislativo della patente a crediti e la sicurezza sul lavoro*", in Il Mulino, in Rivista del Diritto della Sicurezza sociale, 4/2024, pp. 645-661.

ELENCO DI CCNL DI RIFERIMENTO

CCCNL *per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative,* 19 aprile 2010, ANCE, Associazioni Cooperative, FENEA-UIL, FILCA-CISL e FILLE-CGIL, Codice CNEL F012.

CCNL *per i dipendenti delle imprese industriali edili ed affini,* 23 aprile 2012, CNAI-Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori, UNAPI – Unione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola Impresa Industriale, FISMIC-CONFASAL e FILCOM-FISMIC, Codice F013.

CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia ed affini, 23 luglio 2008, ANAEPA – Confartigianato Edilizia, CNA Costruzioni, FIAE – Casartigiani, CLAAI Edilizia, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILCA-CGIL, Codice F015.

CCNL per i lavoratori della piccola e media industria delle costruzioni edili, 1° luglio 2008, ANIEM-CONFAPI, FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, Codice F018.

CCNL per i dipendenti delle Aziende Artigiane e delle Piccole e medie imprese industriali per il settore Edili ed Affini, 23 aprile 2012, CNAI, UNAPII, FISMIC-CONFASAL, FILCOM-FISMIC, Codice F019.

CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del settore dei materiali da costruzioni: lapidei, laterizi, cemento, 1° luglio 2022, CONFAPI-ANIEM, FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, Codice F020.

CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di laterizi e manufatti cementizi. CONFINDUSTRIA CERAMICA; ASSOBETON. FENEAL UIL; FILLEA CGIL; FILCA CISL. Codice F021.

CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle male e dei materiali di base per le costruzioni, 29 maggio 2019, FEDERBETON, FENEL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, Codice F032.

Accordo di rinnovo, CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle male e dei materiali di base per le costruzioni, 15 marzo 2022, FEDERBETON, FENEL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, Codice F032.

Accordo di rinnovo, CCNL per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle male e dei materiali di base per le costruzioni, 15 ottobre 2024, FEDERBETON, FENEL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, Codice F032.
CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti, 3 maggio 2013, CONFINDUSTRIA, MARMOMACCHINE, ANEPLA, FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, Codice F041.

CCNL Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi e Forestali, FEDERLEGNO, FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, codice F051.

CCNL per i Lavoratori della piccola e media Industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali; CONFAPI; UNITAL-CONFAPI; FENEAL-UIL, FILLEA-CGIL; FILCA-CISL, codice F058.

CCNL Area Legno-Lapidei, CNA Produzione, CNA Costruzioni, CONFARTIGIANATO MARMISTI; CONFARTIGIANATO IMPRESE; CNA; CASARTIGIANI; CNA PRODUZIONE. FENEAL-UIL; FILLEA-CGIL; FILCA-CISL, codice F060.

CCNL Imprese Artigiane edili ed affini; CEPA A; ESAARCO; CILA; ESAARCO ARTIGIANATO; SAI; ESAARCO COSTRUTTORI EDILI ED AFFINI; CIU; ESAARCO FER; ESAARCO ASSO PONTEGGI. FNLE; SI CEL; FNLA CLI CIU; ONAPS; CLI CIU. Codice F081.

CCNL per i lavoratori dipendenti delle aziende dei settori del legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione di materiali lapidei. SIFA; UNILAVORO PMI; ANIF; CONFASAL FISALS. Codice F152.

CCNL per gli addetti del settore edile e attività affini. NORD INDUSTRIALE; CONF.PMI ITALIA; PMI ITALIA PROFESSIONI APIP. SELP; FILA; SIA; FAMAR CIU UNIONQUADRI; CSELP. Codice F0154

CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Imprese Edili artigiane Industriali e Affini. CONFIMPRENDITORI, FISMIC CONFSAL. Codice F01Y.

CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie imprese Edili artigiane Industriali e Affini. OSSERVATORIO SEL MERCATO DEL LAVORO; CONFIMPRENDITORI. UNSI. Codice F01X.

CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili e artigiane industriali e affini. CONFIMPRENDITORI; USIL. Codice F01M.

CCNL per i dipendenti da imprese edili ed affini. CONFIMITALIA; CONFAPI; CONFAEL; SNALP. Codice F08U.

CCNL per i lavoratori nel settore edilizia ed affini. CNL; CIU UNIONQUADRI. Codice F08N.

FONTI NORMATIVE

Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12/06/1989, *sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.*

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, *Attuazione dell'articolo 1 della legge 03/08/ 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*

Direttiva 92/57/CEE del Consiglio, del 24/06/1992, *sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili.*

Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 56 del 23/12/2008, *in materia di obbligo di iscrizione alla Cassa Edile.*

Ministero del Lavoro, Interpello n. 16 del 22/05/2013 in materia di obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza: lavori sospesi attività lavorativa.

Interpello n.18 del 01/08/ 2012, *in materia di obbligo di iscrizione alla Cassa Edile.*

Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, nota protocollo n. 10565 del 01/07/2015, *Applicazione dei contratti collettivi di categoria del settore edile. Richiesta parere.*

Nota port. n. 9483 del 08/07/2015 *in materia di adempimenti degli obblighi formativi*.

Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota protocollo n. 5828 del 4 luglio 2018, in *materia di pagamento delle retribuzioni mediante strumenti tracciabili*.

Legge 14/02/2003, Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.

D.lgs. 10/09/2003 n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14/02/2003, n. 30.*

Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, *in materia di formazione ai sensi dell'art. 37 comma 2, D.lgs. 81/2008.*

D.lgs. 17 luglio 2016, n. 136 *attuazione della direttiva 2014/67/UE relativa all'applicazione della direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.*

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Circolare n.43 del 15/12/2010.*

RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI

Cass. Pen. Sez. IV, 20 febbraio 2024, n. 7414.

Cass. Pen. Sez. lav., n. 11307/2013

Corte di Cassazione, Sez. Lav., n. 20243 del 18 settembre 2014

SITOGRAFIA

https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2024.01.sicurezza-in-edilizia-nel-nuovo-numero-di-dati-inail-l-analisi-aggiornata-su-un-settore-ad-alto-rischio.html.

https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2024.01.sicurezza-in-edilizia-nel-nuovo-numero-di-dati-inail-l-analisi-aggiornata-su-un-settore-ad-alto-rischio.html