

Pubblicazione *on line* della collana ADAPT

Newsletter in Edizione speciale N. 49 del 10 ottobre 2006

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

10 marzo 2006

Commissione d'inchiesta infortuni sul lavoro.

È stata pubblicata la relazione conclusiva dei lavori della Commissione Parlamentare d'inchiesta sugli infortuni sul lavoro, istituita dal Senato il 23 marzo 2005, che ha investigato in particolare il fenomeno delle "morti bianche" e gli **infortuni in edilizia**

Vedila in **Indice A-Z** al sito *Adapt/Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"*

Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna: il "modello" dell'edilizia

di Rita Prati

pag. 7

La presenza dei lavoratori immigrati in edilizia

di Marouane Achguiga

pag. 9

Changes in employers' use of contingent labour: evidence from the construction sector

di Robert MacKenzie, Chris Forde, Andrew Robinson

pag. 10

Per saperne di più

Per approfondimenti e percorsi di lettura si veda la voce **Edilizia** dell'**Indice A-Z** al sito *Adapt/Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"*

Il lavoro nell'edilizia

Dossier a cura di Simona Lombardi e Niccolò Persico

Edilizia: controllo sociale e lavoro nero. Le ultime novità normative

di Giuseppe Virgilio

Il settore edile si caratterizza, ormai da tempo, per il forte grado di dispersione delle imprese che innesca fenomeni di disgregazione del cantiere e frantumazione dei processi di lavorazione con effetti negativi sia sulla qualità del lavoro che sulla sicurezza.

Si è affermato, cioè, nel settore un inarrestabile processo di destrutturazio-

ne del sistema di imprese. Le grandi imprese hanno operato una loro esternalizzazione verso la media dimensione, le medie hanno mirato ad appaltare a piccole e piccolissime con una parcellizzazione senza eguali della attività produttiva.

È stata registrata, inoltre, negli ultimi decenni una forte riduzione del lavoro dipendente e del lavoro tipico, a favore dei

lavori indipendenti, atipici, parasubordinati, sommersi ed irregolari.

Molti lavoratori espulsi dalle imprese edili o da altri settori affini, cercano di rientrare nel ciclo produttivo delle costruzioni trasformandosi in lavoratori autonomi con la semplice presentazione di una domanda di iscrizione alla Camera di Commercio,

(Continua a pag. 2)

La nuova stagione di contrattazione decentrata nel settore edile

di Niccolò Persico

Il lavoro in edilizia è, per le sue intrinseche caratteristiche, strettamente collegato al contesto territoriale in cui si realizza. I temi della concorrenza tra imprese, della regolarità e dell'organizzazione del lavoro possono essere affrontati con maggiore efficacia a livello territoriale che aziendale. In edilizia, più che in altri settori, le stesse relazioni industriali

presentano un forte e radicato ambito territoriale di contrattazione. Questo consente di avere una contrattazione di secondo livello applicabile in tutte le imprese che applicano il CCNL e che, con l'introduzione del documento unico di regolarità contributiva (Durc), sono in pratica la totalità di quelle regolari.

Il livello di contrattazione

decentrata che presenta la maggiore diffusione e rilevanza è quello provinciale. A questo livello le relazioni industriali assumono un ruolo chiave in tema di controllo e regolamentazione del mercato del lavoro, contrasto al sommerso, formazione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. I rapporti tra le parti sociali sono strutturati

(Continua a pag. 4)

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito <http://www.csmb.unimo.it>
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimo.it

innescando un processo del tutto incontrollato con i guasti che gli operatori del settore ben conoscono.

Ed infine negli ultimi anni si registra una forte presenza, in particolare nelle regioni del Centro Nord, di lavoratori immigrati nell'area del lavoro regolare e di quello sommerso, senza una particolare qualificazione professionale, dando luogo ad una notevole crescita del lavoro dipendente e persino delle iscrizioni delle imprese individuali alle Camere di Commercio.

Le imprese in regola vengono così a trovarsi in difficoltà a causa della concorrenza scorretta da parte di quelle imprese, in gran parte improvvisate che poco si curano della qualità del lavoro e della osservanza delle misure di sicurezza.

A fronte di questo quadro, in particolare dalla prima metà degli anni '90, si è andato consolidando un ciclo virtuoso che ha consentito alle organizzazioni sindacali di agire, di concerto con gli altri soggetti interessati, nella elaborazione di nuovi strumenti normativi con i quali poter svolgere un'azione di contrasto nei confronti del lavoro nero e del problema degli incidenti sul lavoro.

Attraverso la concertazione che si è implementata, in particolare alla fine degli anni '90 e agli inizi del 2000, si è innescato un processo che ha fatto registrare alcuni risultati significativi in termini di tutela dei lavoratori e di ripristino delle regole della concorrenza, attraverso una serie di accordi contrattuali che hanno dato vita all'Avviso Comune contro il lavoro nero siglato il 16 dicembre 2003. I contenuti di quell'Avviso sono stati successivamente assunti dai provvedimenti legislativi più importanti della passata legislatura in materia di mercato del lavoro e cioè dal d.lgs. 276/2003 e dal d.lgs n. 251/2004 che hanno istituito, tra l'altro, il Documento Unico di Regolarità Contributiva sia per i lavori pubblici che per i lavori privati, prevedendo addirittura, in caso di non attestazione della regolarità contributiva della impresa, la sospensione della concessione edilizia o della

DIA.

Tutto il sistema del DURC così fortemente assunto dalla normativa lavoristica, ha riconosciuto allo stesso tempo il forte ruolo del controllo sociale nell'autogoverno delle dinamiche del settore delle costruzioni dal punto di vista della regolarità della concorrenza e della qualità del lavoro. In tal senso, le Casse Edili, quali enti bilaterali di emanazione della contrattazione collettiva nazionale delle parti sociali del settore delle costruzioni, sono state legittimate dal legislatore quali enti capaci di svolgere tale funzione di certificazione della regolarità contributiva e contrattuale, una funzione certamente ad evidenza pubblica, poggiata su organismi privati di emanazione della autonomia contrattuale.

Dal 1° gennaio 2006 il sistema del DURC è stato implementato in tutte le province italiane, dopo la predisposizione di un'apposita convenzione tra INPS, INAIL e Casse Edili firmata il 15 aprile 2004 e dopo una sperimentazione del sistema informativo gestito dall'INAIL in dodici territori nell'ultima parte del 2005.

Tale strumentazione sta dando prova di grande affidabilità soprattutto nell'area della evasione parziale e, in quella dell'area della evasione totale, giacché in moltissime Casse Edili si sta registrando una forte emersione di imprese che soprattutto lavorano in quel 80% di investimenti in costruzioni, costituito da lavori privati.

Tale esperienza, sulla base di questo successo su cui occorrerà alla fine dell'anno fare una specifica ed approfondita verifica, ha costituito certamente un precedente importante che il nuovo Governo, sulla base delle proposte in particolare della Cisl, ha inteso seguire sia nelle norme del cosiddetto decreto Bersani sia in quelle della Legge Finanziaria.

Ci riferiamo, in particolare, all'estensione, attraverso l'art. 170 della Finanziaria, del DURC a tutti i

settori per cui a decorrere dal 1° luglio 2007 i benefici normativi e contributivi, previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, sono subordinati al possesso da parte dei datori di lavoro del DURC, fermi restando gli altri obblighi in materia contrattuale e normativa.

Entro 90 giorni un decreto del Ministro provvederà a determinarne le modalità di rilascio.

Inoltre, l'art. 169 chiude il cerchio della certificazione della regolarità, introducendo gli indici di congruità attraverso i quali il rilascio del DURC dovrà corrispondere non solo ad una verifica di correttezza contributiva, ma dovrà evidenziare la congruità dei versamenti che l'impresa opera a favore dei lavoratori sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e/o aziendale. Valutiamo positivamente la continuità di questo percorso normativo, pur in presenza di un'alternanza politica e di governo, ma ci pare importante sottolineare che il successo del DURC in edilizia si sta realizzando, non solo, sulla base dell'introduzione del principio della semplificazione amministrativa tra INPS, INAIL e Casse Edili, ma soprattutto perché la certificazione della regolarità viene affidata al controllo sociale e cioè a quegli organismi bilaterali gestiti privatisticamente dalle parti che vengono ritenuti maggiormente capaci di governare un tale processo di lotta

al lavoro sommerso a carattere preventivo.

Questo insieme di norme, introdotte nel decreto n. 276 e nel disegno di legge della Finanziaria, dovrebbe

spingere tutto il sistema delle relazioni industriali nei vari settori ad implementare e diffondere questo modello di partecipazione disegnato dalla bilateralità, così come oggi è conosciuto e storicamente si è consolidato nel settore edile.

Inoltre, è da rilevarsi che l'altro strumento che, era stato reintrodotta dal d.lgs. n. 251/2004 correttivo e modificativo del d.lgs. 276/2003, è quello della responsabilità solidale tra committente, appaltatore e subappaltatore in materia fiscale e contributiva oltre che

Le problematiche del settore

Il metodo della concertazione

in materia retributiva e contrattuale.

Occorrerà verificare nell'immediato quali debbano essere i documenti attestanti l'assolvimento degli adempimenti da parte dell'appaltatore.

Anche su questo versante, pur in presenza di un cambio delle maggioranze di governo, si è compreso da parte del legislatore che la responsabilità in solido estesa e rafforzata a tutti i

gli adempimenti contributivi, fiscali e contrattuali, rappresenta il contrappeso necessario alla polverizzazione ed alla segmentazione del ciclo produttivo.

E' infatti, attraverso tale segmentazione che l'imprenditore spesso scarica i costi della concorrenza in maniera assai sleale condannando intere aree produttive e fasce sempre più vaste di mercato del lavoro alla evasione parziale e a quella totale.

Se proprio possiamo fare un appunto su questo tema al legislatore, è proprio quello di avere rinviato l'entrata in vigore di tali norme e di non aver invece appoggiato l'implementazione di tali disposizioni, anche qui sul sistema degli enti bilaterali di emanazione contrattuale, che possono rappresentare a tutti gli effetti quella sede apposita in cui il controllo sociale si esplica e riesce più efficacemente ad arrivare laddove sistemi burocratici istituzionali non sono in grado di raggiungere l'obiettivo.

Infine, il decreto Bersani ha intro-

dotto tutta una serie di norme, che abbiamo già avuto modo di commentare tecnicamente e, che tendono in particolare nel settore delle costruzioni a combattere il lavoro nero ed irregolare: pensiamo alle norme dell'art. 36 bis che su vari versanti ha inserito nuovi strumenti a disposizione degli organi ispettivi.

Tra questi vi è un'altra norma, che era stata auspicata dall'Avviso Comune del 16 dicembre 2003, che obbliga

il datore di lavoro ad informare gli organi di collocamento almeno il giorno prima della assunzione del lavoratore. Norma che come tutti ben sappiamo tenta di combattere il fenomeno, che ormai raggiunge il 30% degli infortuni in edilizia, dell'incidente del primo giorno.

Anche qui, pur rischiando di apparire "ideologici", l'elemento debole di tutte queste norme che sono state introdotte con l'art. 36 bis, è proprio quello di non aver riconosciuto in maniera esplicita il ruolo degli organismi bilaterali che possono realizzare sussidiariamente quel controllo sociale che tutti invociamo sul mercato del lavoro nei vari settori.

Solo per fare un esempio e nemmeno fra i più importanti, citiamo la norma che introduce l'obbligo di munire il personale occupato di un'apposita tessera di riconoscimento corredata da una fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Si è qui disconosciuto quello che dicevamo e cioè che il mer-

cato del lavoro edile è un mercato duale, diviso per una parte da un numero ridotto di lavoratori che costituisce il capitale fisso delle imprese e, dall'altro, da una vasta area di lavoro che non si identifica quasi mai con un'impresa, ma segue un percorso professionale interno al settore fatto di occupazione diretta, di impiego atipico, di ammortizzatori sociali, di formazione, di presenza nell'area grigia o nell'area nera del lavoro.

Questo percorso può essere colto e seguito solo da organismi bilaterali capaci di esplicitare quel controllo sociale che nessun altro organismo è in grado di svolgere.

Nella concertazione che avremo nelle prossime settimane riteniamo di dover apportare delle modifiche in tal senso, con la consapevolezza, però, che nemmeno queste ultime norme hanno affrontato un problema che per noi è ormai evidente e necessario aggredire: le modalità ed i requisiti di accesso e di mantenimento all'attività imprenditoriale in edilizia.

Nei prossimi mesi individueremo le modalità per riproporre questo tema ed imporlo all'attenzione degli operatori economici ed istituzionali del settore. Una vera strategia di lotta al lavoro sommerso ed irregolare nelle costruzioni non può che essere frutto di una concertazione e di uno sforzo comune tra le parti e le istituzioni, al di là dei quali si rischia di produrre solo nuovi atti burocratici, che comunque non colpiscono al cuore le questioni.

Giuseppe Virgilio

Segretario Generale Aggiunto FILCA CISL

La lotta al sommerso

Diritto delle Relazioni Industriali

Si segnala che i profili legati al lavoro in edilizia, con particolare riferimento agli strumenti di lotta al lavoro nero, saranno oggetto di approfondimento in **Diritto delle Relazioni Industriali**, nell'**Osservatorio di legislazione prassi amministrative contrattazione collettiva**, che si occuperà delle disposizioni contenute nel c.d. **Decreto Bersani**.

Tra i commenti in corso di pubblicazione la versione provvisoria del contributo di C. Santoro, *Il Provvedimento dell'ispettore del lavoro di sospensione dei lavori in edilizia* è stata anticipata in Boll. Adapt, 2006, n. 44.

Si ricorda che i Soci Adapt e gli Abbonati al Bollettino Adapt hanno diritto al 10% di sconto sul costo annuale dell'abbonamento alla Rivista.

(Continua da pag. 1)

anche sull'utilizzo di strumenti peculiari quali le casse e le scuole edili. E' utile ricordare che in edilizia la bilateralità si è sviluppata, con le prime casse edili, a partire dal 1919 ed ancora oggi vive nell'edilizia una delle esperienze di maggiore rilevanza.

Oltre al livello provinciale, viene sempre più ad avere rilievo anche una contrattazione regionale. Questa infatti è utilizzata per realizzare un coordinamento degli accordi integrativi provinciali, con previsioni da concretizzare successivamente in tali accordi. In tal modo il territorio regionale viene ad avere una certa uniformità di regolamentazione degli istituti principali. Il livello regionale assume tuttavia anche un'importanza propria laddove regola l'aspetto formativo: è a livello regionale infatti che può avvenire il miglior coordinamento con le politiche, la normativa ed i finanziamenti regionali sulla formazione.

Con l'accordo integrativo di Alessandria del 31 maggio 2005, il primo ad essere rinnovato dopo l'accordo nazionale per secondo biennio economico, si è avviata la nuova stagione di rinnovo dei contratti integrativi provinciali che ha prodotto, in pochi mesi, una quarantina di accordi. Agli accordi provinciali si affiancano alcuni accordi regionali come nel caso del Veneto, dell'Abruzzo, della Toscana.

La contrattazione decentrata nel CCNL e l'accordo sul secondo biennio economico

La contrattazione integrativa nell'edilizia segue i dettami del protocollo Giugni del 23 luglio 2003 sulla politica dei redditi. E' tendenzialmente limitata agli istituti specificamente indicati nel CCNL di settore e non è comunque ripetitiva di istituti propri del CCNL.

Gli ambiti di intervento per la contrattazione decentrata sono indicati nell'art 39 del CCNL come da ultimo modificato con l'accordo del 20 maggio 2004. Secondo tale norma al livello decentrato spettano: a) la ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali; b) la deter-

minazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna; c) la determinazione delle indennità per lavori in galleria; d) la determinazione dell'elemento economico territoriale, secondo i criteri e nei limiti indicati a livello nazionale; e) le attuazioni sugli accantonamenti presso la cassa edile; f) la individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta; g) la determinazione del periodo di normale godimento delle ferie; h) la regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive; i) le eventuali determinazioni in merito alla sicurezza.

Alle organizzazioni territoriali è inoltre demandato di provvedere: 1) alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile; 2) alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse Edili a norma dell'art. 37 CCNL ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo; 3) all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Casse Edili per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale; 4) alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro; 5) all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 93; 6) alle determinazioni di cui all'art. 38, relativo alle quote sindacali.

In relazione a questi principi contrattuali, le segreterie nazionali dei principali sindacati del settore (Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil),

hanno emanato un documento comune contenente *Proposte, Orientamenti ed indirizzi delle Segreterie Nazionali per attuare la Contrattazione Integrativa Territoriale di 2° livello dei CCNL del settore edile*, del 20 luglio 2005 (in www.csmb.unimo.it, in Indice A-Z, voce Edilizia). Si tratta di un documento di ampio respiro in cui si danno linee guida per la costituzione delle piattaforme rivendicative sindacali.

Il rilancio della contrattazione integrativa è stato possibile, tuttavia, solo successivamente all'accordo del 23 marzo 2006, col quale la parti sociali hanno rinnovato il CCNL per le imprese edili del 2004 per il secondo biennio economico. L'accordo infatti ha fissato i limiti di aumento dell'elemento economico territoriale, consentendo alle organizzazioni territoriali di accordarsi sul punto e di affrontare gli altri aspetti demandati alla contrattazione decentrata dal CCNL, ivi compreso l'istituto della trasferta, anch'esso affrontato nell'accordo sul secondo biennio economico. La ricca stagione di rinnovi si è aperta quindi con l'accordo di Alessandria del maggio 2006, proseguendo poi con Pordenone, Matera, Bologna, ecc. per arrivare ad oggi con una quarantina di accordi integrativi rinnovati (cfr. la documentazione in www.csmb.unimo.it, Indice A-Z, voce Edilizia).

Infine, in questo contesto, si sono inserite le novità in tema di lavoro nell'edilizia introdotte dall'art. 36 bis della legge n. 248 del 2006 (c.d. Decreto Bersani). In alcuni accordi collettivi di ampio respiro sono stati introdotte norme di attuazione della nuova normativa come nel caso dell'Abruzzo, mentre in altri casi tali accordi sono

Novità editoriali **Adapt - Fondazione Marco Biagi**

Scuola, Università e Mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi
Le politiche per la transizione dai percorsi educativi e formativi al mercato del lavoro

A cura di Paola Reggiani Gelmini e Michele Tiraboschi
Giuffrè, 2006
Prefazione di Letizia Moratti

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.csmb.unimo.it.

stati disciplinato in accordi *ad hoc* come nel caso di La Spezia.

Il contenuto degli accordi integrativi

Venendo ad analizzare gli accordi integrativi, si può innanzitutto evidenziare una prima macroscopica differenziazione per **ambito di applicazione** degli stessi. Gli accordi territoriali vengono sempre unitariamente sottoscritti, per i lavoratori, dalle tre principali organizzazioni di settore: Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil. Dalla parte datoriale la maggior parte degli accordi è sottoscritta dall'Ance, in rappresentanza delle imprese edili. Esistono poi alcuni casi di rinnovo della contrattazione di secondo livello anche per le imprese cooperative (Ferrara, Reggio Emilia, Bologna, Ravenna) e per gli artigiani (Ferrara, Milano, Varese). Alcuni accordi accomunano le associazioni rappresentative delle imprese e degli artigiani (Alessandria) fino a ricomprendere tutte le imprese indipendentemente dalla natura industriale o artigiana, o cooperativa delle imprese stesse (Modena).

La maggior parte degli accordi affronta una molteplicità di istituti in un'ottica complessiva (vedi p.e. Alessandria, Pordenone, Matera). In alcuni casi tuttavia non si è raggiunta un'intesa complessiva e le parti si sono limitate ad affrontare quasi esclusivamente l'adeguamento dell'elemento economico territoriale (v. gli accordi di Reggio Emilia), rinviando al prosieguo delle trattative il rinnovo degli altri istituti.

Alcuni degli accordi premettono alcuni cenni, anche sulla base delle linee guida sindacali, sul **contesto nazionale e territoriale** di riferimento al fine di evidenziare le basi della regolamentazione contrattata. Le segreterie nazionali di Feneal, Filca e Fillea, si soffermano, sul piano nazionale, sulla perdita di posti di lavoro nelle grandi imprese, sul ricorso alle esternalizzazioni, al falso lavoro autonomo, al lavoro nero e/o irregolare. L'accordo di Pordenone sottolinea invece la carenza di manodopera locale e nazionale e al fine di contrastare il potenziale

pericolo costituito da concorrenza non sempre corretta, le parti si impegnano a dare massima attuazione alle disposizioni in materia di sicurezza ed in materia di diritto all'informazione. Nel caso di Pordenone, nonostante la premessa, non trova spazio una disciplina *ad hoc* per i lavoratori extracomunitari (vedi *infra*).

L'accordo della Regione Sicilia si sofferma, come molti altri accordi, sul ruolo del contratto integrativo e delle **relazioni industriali** per la regolamentazione della competizione tra le imprese, per combattere il lavoro nero, per la sicurezza, per aumentare la qualità del lavoro nel suo complesso. Oltre agli accordi collettivi, l'accento è sul potenziamento del ruolo degli enti bilaterali. Il tema dell'aumento della produttività è accennato dall'accordo di Bologna, che presenta anche alcune indicazioni in prospettiva della riduzione del cuneo contributivo e fiscale in relazione a specifici elementi della retribuzione collegati alla produttività e alla qualità del lavoro subordinato.

Tema centrale per la contrattazione decentrata provinciale è sviamiento quello degli **organismi bilaterali**. Il tema è toccato nella totalità degli accordi. Oltre a disciplinare una serie di indennità, servizi, gratifiche, trattamenti erogati e gestiti dalle casse edili, alcuni accordi accolgono, quantomeno a livello di principio, la necessità di contribuire ad un miglior coordinamento e gestione degli organismi esistenti. I sindacati nazionali sottolineano sul punto la necessità che i vari organismi bilaterali a livello nazionale (CNCE, Formedil nazionale), regionale (Formedil regionali) e provinciale (Casse edili, CTP, Scuole edili) si inseriscano in una rete ed un sistema coerente e efficiente. L'accordo della Provincia di Alessandria affronta in un apposito articolo il tema dell'istituzione di un sistema edile. In particolare, l'accordo prevede la concentrazione degli organismi bilaterali in un luogo unico, il "palazzo dell'edilizia", prevedendo la possibilità, in futuro, di cre-

are una società di gestione dei servizi commerciali istituzionali di tutto il sistema e di coordinamento delle funzioni espletate.

A Pordenone si sottolinea l'esigenza di fare sistema nel sistema formativo a livello non solo provinciale ma regionale, con un apposito organismo unico su base regionale, formato dalle singole Scuole Edili Provinciali, in grado di svolgere l'attività di formazione in modo coordinato ed univoco e, allo stesso tempo, costituire un interlocutore autorevole e qualificato a livello regionale.

All'interno del tema della bilateralità e della condivisione degli obiettivi tra le parti sociali, si pone spesso l'accento sulla **lotta al lavoro irregolare**. Un primo filone si aggiunge alle previsioni in tema di Durc e prevede incentivi per rendere conveniente alle imprese l'emersione dal sommerso e la permanenza nella regolarità. L'accordo della Regione Sicilia prevede ipotesi di decontribuzione per le imprese in regola con i versamenti alla Cassa Edile, che non abbiano procedure di contestazione aperte dall'ispettorato del lavoro o da altri Organismi di vigilanza. Anche l'accordo di Matera prevede profili di premialità contributiva per le aziende regolari.

La lotta al lavoro sommerso è spesso correlata con il tema della **sicurezza e prevenzione degli infortuni**. Gli accordi implementano in vari aspetti gli strumenti e gli organismi preposti alla sicurezza nei cantieri: i Comitati Territoriali Paritetici per prevenzione (CTP), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Nel caso di Pordenone entrano a far parte dell'accordo territoriale anche i moduli per gli RLST. In genere non ci sono disposizioni innovative ma il semplice richiamo all'attuazione del contratto nazionale.

Il tema della **formazione professionale** negli accordi è incentrato a livello regionale sulla creazione e messa a regime dei For-

medil regionali (vedi Sicilia) e a livello provinciale sul coordinamento tra i diversi enti di formazione locali ed il loro collegamento con gli enti regionali. La creazione di un livello regionale è importante per coordinarsi meglio con la normativa e anche i finanziamenti pubblici in tema di formazione professionale, regolata e gestita dalle Regioni. Il tema della formazione è particolarmente sentito nell'edilizia ed è costantemente collegato alla formazione in tema di sicurezza. Questo è sentito in modo ancor più intenso in relazione ai cittadini extracomunitari per i quali viene prevista specifica formazione (Bologna, Lecco). In tema di formazione vengono dettate una serie di norme per agevolare al massimo la possibilità per imprese e lavoratori di usufruirne.

La **formazione in apprendistato** è definita dalla contrattazione a livello nazionale (cfr. CCNL 20 maggio 2004 integrato con L'Accordo del 31 maggio 2005 in www.csmb.unimo.it, Indice A-Z, voce Apprendistato). A livello locale, il tema è affrontato in modo molto approfondito dall'accordo interprovinciale del Veneto (art. 4 dell'accordo) e dall'accordo provinciale di Frosinone (art. 16). Per la Regione Emilia Romagna, laddove l'esperienza è più avanzata, cfr. il contributo di Rita Prati in questo bollettino.

Di particolare interesse le disposizioni sul **mercato del lavoro locale**. Vari accordi prevedono l'esistenza o l'istituzione di un Osservatorio per monitorare il mercato del lavoro. A volte anche per attestare l'insufficienza degli organismi o delle sedi istituire e per rilanciare l'esigenza di una analisi chiara e condivisa del mercato del lavoro regolare e irregolare (Alessandria). Con alcuni accordi si è deciso di attivare non solo un monitoraggio dei flussi occupazionali delle imprese edili ma anche un servizio di raccolta, promozione e gestione tra domanda ed offerta di lavoro, secondo le previsioni del D.Lgs. 276/2003 (v. Bologna e Lucca).

I **lavoratori immigrati** rappresentano una quota molto rilevante dei lavoratori edili (cfr. il con-

tributo di Marouane Achguiga che segue). Negli accordi integrativi l'inserimento di clausole apposite non è una novità. La contrattazione prevede varie ipotesi a loro riguardo in tema di formazione (linguistica, tecnico-professionale, sulla sicurezza), sicurezza (con segnaletica in lingua), accoglienza (con disposizioni a favore della residenzialità), gestione dell'orario e delle ferie (consentendo la concentrazione delle ferie al fine di facilitare il rimpatri), assistenza sanitaria. Bologna si distingue per un pacchetto di misure articolato sulla residenzialità della manodopera straniera e extra-regionale. Punto centrale in tutti gli accordi è ovviamente quello sull'**elemento economico territoriale**. Il sistema di relazioni industriali, basandosi su un doppio livello di contrattazione, prevede la corresponsione di un elemento retributivo differenziato a livello regionale per adeguare la CCNL alle differenze del contesto territoriale. In tal modo è possibile una regolamentazione unitaria del settore che valorizzi le differenziazioni locali in tema di produttività. Gli accordi si inseriscono nel tetto definito a livello nazionale con il rinnovo del biennio economico. L'EET è definito sulla base di particolari criteri definiti nell'art. 39 del CCNL ed è subordinato in vari accordi ad un riscontro positivo dei parametri previsti.

L'EET è legato a parametri territoriali che a livello provinciale rappresentano l'andamento della produttività, qualità e competitività del settore stesso (e come tale consente la riduzione contributiva di cui alla legge 135/1997).

Altri profili affrontati dagli accordi riguardano gli adeguamenti in te-

ma di indennità riguardanti peculiari modalità di organizzazione del lavoro o disagi ai lavoratori come nel caso dei turni, forme di assistenza sanitaria, prestazioni extracontrattuali, trattamenti in caso di malattia o infortuni con il superamento o la limitazione della carenza malattia, gli infortuni sul lavoro. Ancora, vengono rivisti profili legati alla mensa, al trasporto, con le relative indennità di mensa e di presenza, le ferie, contributo di Anzianità Professionale Edile (APE), previdenza complementare – con aumenti degli importi di mutualizzazione per il fondo Prevedi, la cassa integrazione (In particolare v. l'accordo di Pordenone sulle prestazioni agli apprendisti), la trasferta ed i pernottamenti, lavori speciali disagiati, quali lavori in galleria e lavori in alta montagna, sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione oltre i termini contrattualmente previsti (Pordenone).

Ancora, per i grandi cantieri vengono previsti (ex art. 113 del CCNL) accordi quadro precedenti all'apertura del cantiere – si tratta della **contrattazione di anticipo** – su sicurezza e ambien-

te di lavoro, modalità di trasporto e alloggiamento. Altro tema importante trattato in vari accordi è quello dell'**orario di**

lavoro. Anche su questo punto è particolarmente interessante l'accordo di Bologna. Secondo tale accordo la distribuzione dell'orario di lavoro su sei giornate è ammessa sulla base di obiettive esigenze tecnico-produttive da comunicare preventivamente alle RSA. In questo caso è dovuta una maggiorazione dell'8% della retribuzione. Con riferimento a specifiche esigenze tecnico produttive ma-

I contenuti della contrattazione decentrata

Bollettino Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"

Al sito www.csmb.unimo.it, sezione newsletters, è possibile consultare l'archivio storico dei bollettini Adapt, attivo dal gennaio 2004.

nifestate da singole imprese, le parti firmatarie convengono sulla possibilità di stipulare in sede territoriale specifici accordi che definiscano forme di utilizzo flessibile dell'orario di lavoro con le relative modalità e trattamenti retributivi.

Tali accordi saranno promossi dalle singole imprese attraverso il Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna; saranno considerate prioritarie le esigenze formulate dalle imprese che negli ultimi dodici mesi non abbiano proceduto a riduzioni di personale e

prevedano un piano di sviluppo occupazionale.

Qualora l'impresa si avvalga di un orario di lavoro strutturato su turni a ciclo continuo senza soluzione di continuità, comprensivo del turno notturno e delle giornate di sabato e domenica, in aggiunta alle maggiorazioni contrattuali di cui all'art. 19, p.to 6 del contratto collettivo nazionale 20 maggio 2004, verranno erogate le indennità di presenza riferite agli specifici disagi indicati (turno notturno, sabato, domenica).

La **stagione dei rinnovi** dei con-

tratti integrativi prosegue nel percorso di declinazione delle norme nazionali secondo le esigenze territoriali.

Il sistema, ampiamente collaudato, consente un travaso delle esperienze migliori da un contesto territoriale all'altro, mantenendo una uniformità di trattamento a livello nazionale, l'aderenza al territorio ed anche un coordinamento a livello regionale e interprovinciale.

Niccolò Persico

Ricercatore ADAPT - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"

ANSA - ROMA, 9 ottobre 2006 - Cresce a ritmi sempre più sostenuti l'edilizia italiana. Negli ultimi sette anni (1999-2005) gli investimenti nelle costruzioni sono aumentati del 22,5% in termini reali, a fronte di uno sviluppo del Pil del 9%, e nel 2005 hanno trovato occupazione 1 milione e 913 mila persone. E' quanto emerge da uno studio condotto dall'Ares (Agenzia ricerca economico-sociale), che sottolinea però come il settore edile rappresenti uno dei comparti industriali a più alta densità di sommerso. Considerando i diversi dati, l'Ares ha ipotizzato un tasso di irregolarità medio del lavoro edilizio in Italia del 20%. Applicando tale tasso al milione e 186 mila lavoratori dipendenti regolari del 2005 (fonte Ance) e, facendo gli opportuni calcoli, ha ottenuto un numero di lavoratori sommersi pari a circa 357 mila unità e circa 6 miliardi di euro di evasione contributiva e fiscale. "C'è però la possibilità che nei prossimi anni, grazie al cuneo fiscale, i livelli del tasso di irregolarità e dell'evasione si riducano anche in modo rilevante", spiega l'Agenzia, sottolineando come sommerso ed evasione siano spesso collegati alla criminalità organizzata, all'abusivismo, nonché alla pratica da parte di molte aziende di trasferire la propria residenza in altre regioni o all'estero. Inoltre, l'Ares mette in evidenza il problema della sicurezza sul lavoro, che in questo settore è particolarmente critico e colpisce soprattutto gli immigrati, il cui tasso d'incidentalità sfiora il 47% contro il 30% degli italiani. Di questi incidenti - conclude l'Agenzia di ricerca - il 38% non viene denunciato.

Apprendistato professionalizzante in Emilia Romagna: il "modello" dell'edilizia

di Rita Prati

A tre anni dall'entrata in vigore della Legge Biagi, l'Emilia Romagna ha ormai avviato il complesso apparato relativo alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Se per molti settori produttivi il cammino non è ancora concluso, per l'edilizia è ormai uno strumento a regime.

Occorre sottolineare che il settore edile a livello nazionale ha da subito compreso la grande rilevanza dell'unica forma contrattuale ad oggi in grado di agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Infatti nel maggio 2005 con la sottoscrizione di un accordo tra le parti sociali firmatarie dei CCNL, ha provveduto all'immediata attivazione dell'apprendistato professionalizzante.

L'attrattività del nuovo apprendi-

stato è stata subito riconosciuta anche dalle imprese di settore, che hanno dimostrato un vivo interesse non solo per il "risparmio contributivo" garantito a chi adotta questo tipo di contratto, ma anche per la caratteristica peculiare della formazione proposta, per l'appunto professionalizzante.

Memori di esperienze formative non mirate e poco efficaci, imprenditori e artigiani sembrano apprezzare questo tipo di proposta formativa che, in considerazione del *target* di settore, deve necessariamente proporsi come estremamente operativa e per quanto possibile calata in un contesto che riproduca le complesse dinamiche di cantiere.

Solo una formazione in grado di rispondere alle reali esigenze delle imprese e in grado di garantire una reale crescita professionale

può infatti essere vissuta come un'opportunità e non una costrizione, tanto dalle imprese quanto dagli apprendisti stessi.

Indubbiamente la portata di questa rivoluzione all'interno del contratto di apprendistato è notevole ma esistono a tutt'oggi alcune incertezze che meritano una riflessione, di settore certamente, ma non solo.

Se da una parte la responsabilizzazione del datore di lavoro, anche da un punto di vista economico, è opportuna e auspicabile per evitare che tale contratto diventi una scorciatoia per approfittare di lavoratori a basso costo, dall'altro la sperimentazione di questa nuova forma contrattuale ha messo in luce la presenza di qualche punto debole al suo interno.

Ad esempio, il limite di età è stato portato a quasi 30 anni: senza

dubbio un'opportunità di assunzione in più e dunque una facilitazione per figure professionali con alle spalle un percorso formativo che si concluda quanto meno con un diploma di scuola superiore.

Tuttavia, considerando il *target* di settore, è facile evincere come, almeno per i profili operativi, la scolarizzazione non vada oltre la licenza media.

È facile quindi comprendere come un'assunzione con contratto di apprendistato non è la forma più indicata per soggetti con alle spalle 10 e più anni di lavoro.

Ancora, se può essere sicuramente incentivante per le imprese la possibilità di formare l'apprendista mediante formazione interna, d'altra parte in un settore caratterizzato, soprattutto nella nostra regione, da imprese di dimensioni modeste e non strutturate al punto da permettere di svolgere internamente la formazione, la possibilità di eludere l'obbligo formativo anche grazie ad un sistema di tutoring di facciata è quanto mai probabile, soprattutto in assenza di sistemi di controllo e ispezione in grado di sanzionare in maniera esemplare le violazioni.

Evidentemente una auspicabile messa a punto dell'apparato sarà possibile solo alla fine dell'attuale *start-up*.

In Emilia Romagna questa prima fase è stata fronteggiata dall'Ente Regione che ha provveduto a disciplinare, per quanto di sua competenza, le nuove disposizioni normative e a organizzare un Catalogo di offerte formative specifiche per settori e qualifiche e riservato a imprese e lavoratori che utilizzano il contratto di apprendistato.

Contemporaneamente il sistema delle Scuole Edili, organismi bilaterali contrattualmente costituiti per erogare formazione specificamente rivolta alle maestranze, ha affrontato il cambiamento adattandosi prima di altre realtà al tipo di logica richiesta.

La risposta è stata lo Sportello Apprendistato Edilizia con cui tutte le Scuole Edili sul territorio regionale gestiscono e curano la formazione degli apprendisti edili.

***L'apprendistato:
una formazione
mirata***

Lo Sportello Apprendistato è lo strumento attraverso il quale operatori appositamente formati sono a disposizione di apprendisti, consulenti e imprese, sia per accompagnare gli utenti nella comprensione delle opportunità e dei vincoli offerti dal nuovo apprendi-

stato, sia per affiancarli nella redazione dei documenti necessari e nel dialogo con la Regione stessa, oltre che naturalmente per erogare la formazione vera e propria.

Lo Sportello Apprendistato Edilizia, insieme all'azienda, prepara gli apprendisti al lavoro attraverso una formazione calata nella realtà del cantiere, grazie ad una didattica fortemente orientata all'operatività e al dato esperienziale che trova nell'utilizzo del "Laboratorio di Mestiere" la sua punta di diamante: i ragazzi, suddivisi in vere squadre operative, all'interno di un'area che simula fedelmente lo spazio del cantiere creano, su indicazione di esperti, reali manufatti, suddividendosi compiti a seconda delle proprie specializzazioni e condividendo esperienze destinante ad arricchirli professionalmente. Laddove il profilo professionale

non richiede l'utilizzo del Laboratorio di mestiere, viene comunque garantita una formazione concreta attraverso una didattica fortemente interattiva - casi di studio, *project work*, lezioni dialogate, simulazioni - in modo da agganciare i contenuti teorici alle reali esperienze vissute dai lavoratori.

Lo Sportello è il risultato di un sistema di rete già collaudato da anni in Emilia Romagna.

La rete delle Scuole Edili, grazie anche al coordinamento centrale garantito dal consorzio Formedil Emilia Romagna, ha prodotto un'offerta formativa uguale in tutte le province mediante la presentazione sul Catalogo regionale citato in precedenza di proposte omogenee frutto di una progettazione

congiunta.

Il valore aggiunto legato a tale progettazione congiunta risiede non solo nella elevata competenza che lo Sportello Apprendistato Edilizia può vantare sia da un punto di vista progettuale che gestionale delle attività, ma anche nell'aver recepito che la mobilità dei lavoratori e delle imprese tipica del settore va sostenuta a vantaggio del sistema stesso.

Questo può avvenire garantendo al lavoratore che si sposta la possibilità di veder riconosciuta la formazione fatta fino a quel momento e di poter proseguire in un percorso che garantisca lo stesso approccio e la stessa metodologia ovunque ci si trovi purché si resti entro i confini regionali (almeno per ora).

Oggi, a distanza di un solo mese dall'attivazione del Catalogo regionale della formazione per apprendisti, i primi risultati dell'impegno e della professionalità dimostrati dal sistema delle Scuole Edili finalmente diventano visibili.

Come esempio basta citare che nella sola provincia di Reggio Emilia sono più di 40 gli apprendisti in formazione tra operativi, tecnici e amministrativi di imprese edili iscritti ad un percorso di qualifica, secondo quanto previsto dal SRQ

(Sistema Regionale delle Qualifiche).

In conclusione, alla luce di quanto detto fino ad ora, è possibile affermare che il settore

edile ha voluto essere protagonista nella costruzione di nuovi laboratori puntando principalmente sugli strumenti e sulle opportunità offerte dalla nuova normativa relativa all'apprendistato.

Senza dubbio il nuovo apprendistato propone un sistema molto ambizioso ed un cambio di prospettiva deciso: al momento, la sfida è accettata.

Rita Prati

Scuola Edile di Reggio Emilia
Responsabile progettazione formativa

***Un sistema ambizioso
e un deciso cambio
di prospettiva***

La presenza dei lavoratori immigrati in edilizia

di Marouane Achguiga

Negli ultimi anni si sta verificando un fenomeno quasi anomalo, ma certo non sorprendente, nel settore delle costruzioni rispetto agli altri comparti: la forza lavoro di origine extracomunitaria sta aumentando in modo esponenziale. In poco più di cinque anni l'incremento di questa forza lavoro è stato di oltre il 400%. Il *boom* si è registrato nel 2002 con la grande saturazione, dove il comparto delle costruzioni è stato quello maggiormente interessato dalla grande regolarizzazione: 95 mila lavoratori extracomunitari, pari al 38,3% del totale dei lavoratori emersi, sono stati regolarizzati in questo settore (vedi Tabella 1).

La crescita di questo settore negli ultimi anni può essere imputata, in gran parte, alla presenza dei lavoratori immigrati, soprattutto per quanto riguarda le attività meno qualificate. In questo modo i lavoratori immigrati sono diventati un toccasana per il settore.

Attualmente l'incidenza media dei lavoratori non comunitari, secondo gli ultimi dati disponibili, è del 20% rispetto al totale, anche se in alcune grandi città, come Milano e Roma, addirittura l'incidenza si avvicina al 50%. I lavoratori stranieri iscritti alle Casse Edili risultavano essere nel 2004 quasi 95 mila per una percentuale pari al 18,6% del totale degli iscritti (508.752).

Secondo le ultime stime della Fillea-Cgil, oggi, sono più di 150 mila.

Senza contare i lavoratori in nero e clandestini che potrebbero essere altrettanti.

Reperire manodopera locale è sempre più difficile ed è facile capire perché il settore è diventato una calamita per gli immigrati, che pur di avere una occupazione accettano anche condizioni che vanno al di fuori di ogni regola basilare del diritto del lavoro.

Infatti l'edilizia è sempre stata vista come una area a sé, lontana da ogni controllo, un feudo dei caporali che approfittano delle condizioni degli stranieri.

Anche in questo settore agli immigrati toccano i lavori più difficili e più pericolosi. Secondo una ricerca dell'Ires, il 70% degli stranieri la-

vora come operaio comune rispetto al 30% dei lavoratori totali, mentre gli operai specializzati e di IV livello rappresentano solo il 9% della forza lavoro straniera a fronte del 30% della forza lavoro complessiva.

Questo comporta anche una differenza forte nelle retribuzioni tra lavoratori immigrati e italiani. Come si vede dalla Tabella 2, nel 2003 i lavoratori immigrati hanno percepito retribuzioni lorde mediamente del 20% in meno rispetto ai loro colleghi italiani.

Secondo una elaborazione dell'Ires su dati Istat e Fillea-Cgil (vedi Rapporto preliminare di ricerca Ires-Cgil, *I lavoratori immigrati nel settore edile*, luglio 2005), nel 2004 un operaio immigrato di III livello guadagnava circa 15.895 euro per 13 mensilità, mentre un operaio italiano per la stessa quali-

fica ne percepiva 19.869.

Un altro problema che si verifica nel settore edile, e che tocca maggiormente i lavoratori immigrati, è il fenomeno degli infortuni sul lavoro (per approfondimenti si consenta di rimandare a M. Achguiga, *Immigrati e sicurezza sul lavoro*, in Bollettino Adapt, n. 8/2006).

Nei primi sei mesi del 2006 si sono verificati 25 incidenti mortali su 1-24 decessi totali. Mentre nel 2005 sono morti 38 stranieri su 191 (l'incidenza degli infortuni mortali nel settore edile rappresenta quasi il 30% di tutti gli infortuni accaduti ai lavoratori immigrati). Tra le regioni più colpite c'è la Lombardia con 8 decessi, il Veneto con 5, l'Emilia Romagna con 3, seguono il Piemonte e il Lazio, con 2 casi.

Unica nota positiva è che il numero degli incidenti mortali verificatisi nel 2005 è diminuito per la prima

Tabella 1 - Dipendenti extracomunitari regolarizzati nel periodo settembre 2002 - dicembre 2003

Settore	Valore Ass.	%	incidenza % (*)
Agricoltura	910	0,4	87,8
Industria	58.628	23,6	38,9
Costruzioni	94.865	38,3	196,8
Commercio	22.519	9,1	126
Alberghi e ristoranti	25.129	10,2	67,2
Trasporti	13.863	5,6	56,9
Altre attività professionali e imprenditoriali	21.966	8,9	46,1
Istruzione, sanità, altri servizi pubblici	9.643	3,9	57,2
TOTALE	247.523	100	71,9

(*) Calcolata sui dipendenti non comunitari regolari medi nel periodo immediatamente precedente l'inizio della regolarizzazione.

Fonte: ISTAT, rilevazione su occupazione, retribuzioni e oneri sociali (2004).

volta (nel 2004 si erano verificati 49 casi).

Tutti questi incidenti sono dovuti in gran parte all'assenza delle più elementari norme di sicurezza, e purtroppo quando si tratta di braccia straniere le norme sono ancora più disattese, approfittando del bisogno del lavoratore, il quale sovente si trova in situazioni di clandestinità e non può ribellarsi pena l'espulsione dal territorio. Infatti laddove si verificano controlli degli ispettori nei cantieri edili, i primi a fuggire sono proprio gli immigrati

clandestini. Con questo sistema difficilmente si potrà far emergere il lavoro nero e lo sfruttamento.

L'attuale normativa in tema di immigrazione, infatti, prevede norme molto severe per l'immigrato non in regola. Paradossalmente proprio chi è sfruttato teme che venga scoperta la propria situazione. Un sistema di questo tipo non potrà minimamente risolvere il problema nei cantieri. V'è necessità di norme che tutelino non solo il lavoratore ma anche quelle numerose imprese che intendono lavorare in modo

Tabella 2 - Differenziali retributivi lordi tra dipendenti non comunitari e totale dei dipendenti per settore di attività economica – anni 2001/2003 (valore %)

Settore	2001	2002	2003
Estrazioni di minerali	-19	-19	-21
Attività manifatturiere	-25	-25	-29
Costruzioni	-17	-16	-20
Energia, gas e acqua	-28	-23	-31
Commercio	-18	-20	-26
Alberghi e ristoranti	-10	-9	-10
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	-47	-47	-7
Intermediazione monetaria e finanziaria	-12	-28	-30
Altre attività professionali e imprend-	-38	-39	-39
TOTALE	-31	-32	-34

Fonte: ISTAT, rilevazione su occupazione, retribuzioni e oneri sociali (2004).

regolare e che, proprio per questo, sono penalizzate subendo la concorrenza sleale di quanti si posizionano ai margini della legalità. In questo modo potremo davvero ambire a pulire il settore da chi fa *dumping* sociale e da chi disattende le norme del diritto del lavoro. Un sistema sano non può permettere questi comportamenti sleali.

Oggi, con le nuove norme delineate dalla Riforma Biagi (vedi www.csmb.unimo.it, Indice A-Z, voce *Riforma Biagi*) esistono norme più flessibili, semplici e chiare, che possono stimolare un recupero di buona parte del lavoro nero. Anche nell'ambito degli enti bilaterali (Per approfondimento si rinvia a F. Pasquini, *Il ruolo degli organi-*

smi bilaterali nel decreto attuativo della legge 14 febbraio 2003, n. 30: problemi e prospettive, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004. Vedi anche F. Pasquini, C. Serra, *Il ruolo degli enti bilaterali dopo la riforma*, in *GLav*, n. 21, 2003), definiti dalla legge Biagi "sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro" e per "lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro", si può trovare una alleanza tra i rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori per sconfiggere il lavoro sommerso promuovendo una occupazione regolare e di qualità. È interesse degli stessi imprenditori seri combattere contro i comportamenti illeciti che minano la concorrenza leale; e dei lavoratori affinché si ponga fine allo sfruttamento, che colpisce, in modo particolare, gli immigrati nel settore dei braccianti agricoli e delle costruzioni.

Marouane Achguiga

Dottorando di ricerca in Relazioni di lavoro internazionali e comparate
Centro Studi Internazionali e Comparati
"Marco Biagi"

Changes in employers' use of contingent labour: evidence from the construction sector

Robert MacKenzie, Chris Forde, Andrew Robinson

Leeds University Business School

Paper prepared for presentation at the IIRA XIV World Congress, Lima, September 2006.

There has been widespread recent interest in employers' use of 'contingent' forms of labour. This paper explores the dynamics of employers' use of different forms of contingent labour through a study of the construction sector in the UK. Drawing on the results of an original survey of employers in this sector the paper addresses two questions. First, what are the reasons why employers' utilise different forms of contingent labour and what reservations do employers have surrounding their use? Secondly, what changes have occurred in employers' use of different contractual forms over recent years?

Background.

There has been intense interest in the growth of 'contingent' forms of employment over the last twenty years, including temporary agency work, subcontracting and self-employment. Individual types of contingent arrangements have grown rapidly over this period (Houseman, 2001; Burgess and Connell, 2004). Considerable attention has been directed towards employers' use of these contingent forms of labour. This has identified a range of reasons why employers seek recourse to contingent labour, centred on cost and flexibility rationales. (see Hunter and Macinnes, 1991; McGregor and Sproull, 1991; Osterman and

Burton, 2004; Houseman et al., 2003).

Many studies have portrayed contingent forms of work as rising inexorably over recent years and predictions of a continuation of these trends have been used to form optimistic and pessimistic interpretations of the future of paid employment (see Handy, 1995; Leadbeater, 2000). However, others have highlighted recent retreats from contingent work by employers (White et al, 2004) and have argued that the use of contingent labour is now at its limits. Relatively little is known, however, about the complexities of changing patterns of use of contingent labour and the factors shaping developments in

employers' use of contingent labour. Few studies to date have sought to develop an understanding of employers' reservations towards using contingent labour forms alongside an understanding of their reasons for use.

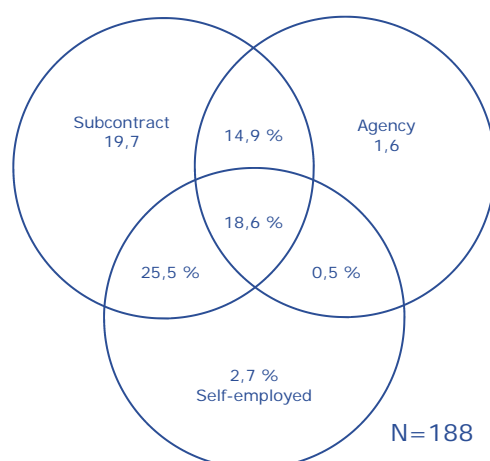
Furthermore many studies have represented movements in employers' use of contingent labour in terms of a simple dichotomy, with firms characterised as moving away from the use of direct labour towards contingent forms, or re-treating from contingent labour towards direct employment labour (see the flexible firm debate in the 1980s and early 1990s for example. Yet, this masks the possibility of much more complex shifts amongst different forms of contingent labour, in addition to movements towards direct labour.

The data

The data used to explore these issues are drawn from an original national postal questionnaire of construction employers distributed in 2002.

The survey was targeted specifically towards the non-residential construction and civil engineering sector of the industry. A sample of 1780 firms was generated from the Dun and Bradstreet database, stratified by firm size. 188 usable questionnaires were returned, providing a response rate of 10.6 per

Figure 1 - The Overlapping Utilisation of Contingent Labor Contract Forms (% of sample in each category)



cent, in line with other studies of the sector (see for example, Construction Industry Training Board/ Construction Skills 2004). The survey examined employers' use of direct employment and a range of contingent working arrangements, notably agency labour, subcontracting and self-employment. A wide range of data was also collected on employers' perceptions towards these different contract forms, their reasons for using contingent forms of labour and reservations over their use. In addition, the survey also allowed for a detailed analysis of the rationale for movements between contract

types.

Results

The vast majority of respondents (83.5 per cent) made use of some form of contingent labour, be it subcontractors, agency staff or self-employed workers. There was considerable overlap between construction employers' use of contingent forms of labour, as demonstrated in Figure 1. A majority of the sample (59.5 per cent) reported making use of more than one form of contingent labour, and almost one-in five used all three. The results highlight the broad use of contingent labour adopted by employers in the sector.

The prominent reasons for use of non-standard labour (Table 1) were in keeping with other studies (Houseman, 2001; McGregor and Sproull, 1991) oriented around a familiar logic of flexibility in the use of labour. Problems in recruiting suitably skilled direct labour was also cited by a large proportion of respondents perhaps indicating tight labour markets at the time of the survey and recognised chronic labour shortages in the construction sector. Reducing labour costs and reducing non-wage labour costs were cited by a minority of respondents across each of the contingent labour types, particularly for agency work, which may reflect the mark-up fee charged by agencies. Overall, the marked differences between the reasons cited for the use of subcontract and the other labour forms may be a reflection of the long-standing traditions of use of the former in the construction sector, plus the development of rela-

Table 1 - Employers' use of contingent forms of labour

Reasons for using contingent labour	Subcontractors (*)	Agency	Self Employed
Providing short-term cover	53.5	79.6	40
Meeting peaks in demand	68.1	78.5	48.6
Resourcing one-off tasks	70.1	26.9	34.3
As an enduring feature of business strategy	39.6	8.6	23.8
Reducing fixed wage costs	27.1	7.5	22.9
Reducing non-wage labour costs	19.4	10.8	17.1
Easy adjustment of staffing levels	43.1	44.1	38.1
Avoid the cost of developing expertise in-house	25	9.7	19
Problems in recruiting suitably skilled direct labour	46.5	43	36.2
Increases in the supply of suitably skilled labour from this source	29.9	14	23.8

(*) % of firms stating this as a reason

tionships between firms and suppliers through repeat contracts. Table 2 explores employers' reservations towards using contingent forms of labour. Even amongst firms who made use of contingent forms of labour there were reservations about their use, which suggests that they are not seen as a full substitute for direct employees. Across all three forms of contingent work, the commercially

users citing these reservations was higher than equivalent figures for self-employed workers and subcontractors. Overall, these results do not necessarily mean that firms would not use these forms of labour under these circumstances, as firms may face constrained choices in their use of particular forms of labour. However these responses do indicate highly divergent perceptions

they had made a conscious shift between alternative contract forms over the last five years. Table 3 reveals that movements towards direct employment from contingent forms of work were more common than movements away from direct employment towards contingent forms of work. Movements from direct employment to contingent labour were dominated by moves to subcontracting and to a lesser extent self-employment. Movements away from contingent to direct employment were dominated by shifts from self-employment. This may be a reflection of changes in the way that these workers are taxed and a tightening of regulations governing self-employed status. Shifts *amongst* different forms of contingent labour were also common. Shifts to subcontracting arrangements from self-employment (17 moves) and to subcontracting arrangements from agency employment (14 moves) were the most common. It would appear that recourse to subcontracting arrangements has increased, at the expense of agency and self-employment, indicating the further consolidation by employers of their use of this long-standing contract arrangement in the construction sector.

Table 2 - Reservations towards using contingent forms of labour

Reservation towards using contingent labour	Subcontractors (%)	Agency labour (%)	Self-employed (%)
Commercially sensitive nature of the work	27.7	46.7	29.6
Where there is a long term need	27	47.4	25.3
The need to maintain quality of product	15.5	40.9	15.6
The need to guarantee constant supply of labour	13.5	24.1	18.5
The need to guarantee the quality of the labour	20.3	42.3	16.3
Avoiding dependency on an external labour supply	16.9	29.9	14.1
Maintaining the internal skills base of the company	19.6	29.9	17.8
The need to interface with our customers	25	38	23.7
The need to interface with the public	10.8	28.5	16.3
The need to maintain control over Health and Safety considerations	27.7	37.2	28.9
The need to maintain control over the supervision of production	18.9	29.2	19.3

Table 3 - Movements of direct and contingent labour

Movement from...	Movement to...	Subcontract	Agency	Self-employed
	Direct			
Direct	-	38	9	20
Subcontract	33	-	2	4
Agency	15	14	-	2
Self-employed	51	17	4	-

Note: Read from left to right across the rows e.g. movement from direct employment to subcontract = 38 firms, subcontract to direct = 33 firms. Total N = 188 firms.

sensitive nature of the work, the need to maintain control over health and safety, and 'where there was a long term need' were the reservations cited most often by users of contingent labour. Reservations were particularly high amongst users of agency labour. The proportion of agency

of the relative qualities of the respective contract types, with particular reservations being expressed towards the use of agency labour. How have employers' patterns of use of contingent forms of labour changed over recent years? The survey asked respondents whether

Conclusion

The paper, in line with studies across all sectors, finds a 'wide base' of use of contingent working. Reservations over the use of contingent forms of labour are widespread, particularly in the case of agency labour. Far from the inexorable rise in employers' recourse to contingent labour that has been painted in a number of studies, the paper finds some evidence of retreats away from contingent labour, largely away from agency and self-employment.

Novità editoriali Adapt - Fondazione Marco Biagi

Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento di azienda

A cura di Michele Tiraboschi
Giuffrè, 2006

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito www.csmb.unimo.it.

Approfondimenti e documentazione

Al sito www.csmb.unimo.it, **Indice A-Z, voce "Edilizia", aggiornata con le ultime novità normative.**

Documentazione nazionale

29 settembre 2006 – Ministero del Lavoro – Circolare n. 29 – Art. 36 bis D.L. n. 223/2006 (conv. con L. 248 del 2006).

26 settembre 2006 – Inps – Messaggio n. 25599 – Art. 29 del D.L. 23.6.1995, n. 244, convertito nella legge 8 agosto 1999, n. 341, e successive modifiche. Riduzione contributiva nel settore dell'edilizia – Per le imprese iscritte alle Casse Edili è prevista la scadenza del 31 dicembre 2006 per la presentazione dell'istanza finalizzata alla riduzione contributiva.

24 agosto 2006 – Ministero del Lavoro – Modello del Provvedimento di sospensione dei lavori nell'ambito del cantiere (art. 36 bis, comma 1, D.L. n. 223 del 2006).

11 agosto 2006 - Testo del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 coordinato con la legge di conversione 4 agosto 2006, n. 248 - Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale". In G. U. n. 186 del 11 agosto 2006 - Suppl. Ordinario n. 183. Il testo del d.lgs. 276 del 2003 aggiornato con le modifiche apportate all'art. 86 comma 10 bis dall'art. 36 bis, comma 3, della L. n. 248 del 2006 è disponibile alla voce Riforma Biagi dell'Indice A-Z.

4 agosto 2006 – Agenzia delle Entrate – Circolare n. 28 – Decreto Legge n. 223 del 4 luglio 2006 – Primi chiarimenti.

3 agosto 2006 – Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili (Cnce) – Comunicazione n. 2307 – Trasmissione DURC in via telematica – La Cnce, per realizzare la trasmissione telematica delle comunicazioni, ha sottoscritto convenzioni con Postecom e Infocamere. La trasmissione elettronica consentirà risparmi tempi di trasmissione in termini di costi, riducendo il rischio di falsificazione delle comunicazioni.

10 marzo 2006 – Commissione d'inchiesta infortuni sul lavoro - Relazione conclusiva - E' stata pubblicata la relazione conclusiva dei lavori della Commissione

Parlamentare d'inchiesta sugli infortuni sul lavoro, istituita dal Senato il 23 marzo 2005, che ha investigato in particolare il fenomeno delle "morti bianche".

- Relazione finale del gruppo di lavoro "Lavoro minore e sommerso"
- Relazione finale del gruppo di lavoro "Malattie professionali"
- Relazione finale del gruppo di lavoro "Edilizia"
- Relazione finale del gruppo di lavoro "Agricoltura"
- Relazione finale del gruppo di lavoro "Infortuni domestici"

1 agosto 2005 – Ance – News n. 2248 – Alcune linee guida per l'assunzione di apprendisti.

2004 – Ministero del Lavoro – Scheda sul Documento Unico di Regolarità Contributiva.

Documentazione regionale

2004 - Commissione per l'emersione del lavoro non regolare della Provincia di Frosinone, Il lavoro nero, la sicurezza e gli apprendisti del settore edile di Frosinone, 2004.

Certificazione e interpelli

22 dicembre 2005 – Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - Documento Unico di Regolarità Contributiva.

11 luglio 2005 – Distacco di manodopera – art. 96 CCNL Edilizia – D.Lgs. n. 276/2003, art. 30 e circolare n. 3/2004.

Contrattazione collettiva - relazioni industriali

Ottobre 2006 – Documentazione in merito all'applicazione della Riforma Biagi nel settore edile.

Settembre 2006 - Contrattazione integrativa - Setto-

re edile - In adempimento alle prescrizioni di contrasto al lavoro irregolare in edilizia introdotte dalla legge n. 248 del 2006 (c. d. Decreto Bersani), sono stati stipulati accordi collettivi che disciplinano le modalità di consegna ai dipendenti dell'apposito tesserino di riconoscimento.

L'accordo della Regione Abruzzo 20 settembre 2006

L'accordo della Provincia di La Spezia 11 settembre 2006

5 luglio 2006 - Settore edile - La Cnce (Commissione Nazionale Casse Edili) e l'Associazione nazionale Consulenti del lavoro hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa diretto a sviluppare una reciproca collaborazione su temi di interesse comune, tra cui le recenti innovazioni del settore edile ed in primo luogo il Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.). L'azione comune si svilupperà mediante strumenti come un progetto mirante allo scambio di informazioni per via telematica e un Osservatorio congiunto.

23 marzo 2006 – Contrattazione nazionale – Settore edile - L'Associazione nazionale costruttori edili e le OO. SS. nazionali Feneal/Uil, Filca/Cisl e Fillea/Cgil hanno stipulato l'accordo relativo al II biennio economico del Ccnl Industria edilizia.

20 Luglio 2005 – Feneal/Uil - Filca/Cisl – Fillea/Cgil - Proposte, Orientamenti ed indirizzi delle Segreterie Nazionali per attuare la Contrattazione Integrativa Territoriale di 2° livello dei CCNL del settore edile.

15 aprile 2004 – INPS, INAIL – Ance, Anaepacgia, Anse Assoedili Cna, Fiae Casartigiani, Claii, Ancpl Lega, Federlavoro Confcooperative, Aicpl, Agci, Aniem Confai, Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil – Convenzione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva.

Contrattazione decentrata - Settore imprese edili

Accordo della Regione Toscana 22 settembre 2006

Accordo della Regione Sicilia 5 settembre 2006

Accordo della Regione Veneto 24 luglio 2006

Accordo della Provincia di Udine 28 settembre 2006

Accordo della Provincia di Varese 26 settembre 2006

Accordo della Provincia di Milano 13 settembre 2006

Accordo della Provincia di Frosinone 2 agosto 2006

Accordo della Provincia di Aosta 1 agosto 2006

Accordo della Provincia di Brescia 31 luglio 2006

Accordo della Provincia di Ferrara 31 luglio 2006

Accordo della Provincia di Piacenza 31 luglio 2006

Accordo della Provincia di Ravenna 31 luglio 2006

Accordo della Provincia di Como 27 luglio 2006

Accordo della Provincia di Napoli 27 luglio 2006

Accordo della Provincia di Roma 27 luglio 2006

Accordo della Provincia di Livorno 25 luglio 2006

Accordo della Provincia di Cosenza 24 luglio 2006

Accordo della Provincia di Lecco 24 luglio 2006

Accordo della Provincia di Bergamo 24 luglio 2006

Accordo della Provincia di Bolzano 20 luglio 2006

Accordo della Provincia di Siena 19 luglio 2006

Accordo della Provincia di Pistoia 18 luglio 2006

Accordo della Provincia di Arezzo 12 luglio 2006

Accordo della Provincia di Firenze 29 giugno 2006

Accordo della Provincia di Lucca 10 luglio 2006

Accordo della Provincia di Bologna 6 luglio 2006

Accordo della Provincia di Matera 22 giugno 2006

Accordo della Provincia di Pordenone 20 giugno 2006

Il Contratto della Provincia di Alessandria 31 maggio 2006

Contrattazione decentrata - Settore cooperative edili

Accordo della Provincia di Ravenna 1 agosto 2006

Accordo della Provincia di Bologna 27 luglio 2006

Accordo della Provincia di Reggio Emilia 21 luglio 2006

Accordo della Provincia di Ferrara 10 luglio 2006

Contrattazione decentrata - Settore artigiani edili

Accordo della Provincia di Varese 26 settembre 2006

Accordo della Provincia di Milano 21 settembre 2006

Accordo della Provincia di Ferrara 26 luglio 2006

Giurisprudenza italiana

27 marzo 2006 - Tribunale di Firenze - Sentenza n. 434 - Contributi per la formazione - Spetta alla Cassa Edile, e non a Forma.Temp., la legittimazione a riscuotere il contributo per la formazione previsto dalla legge 196/1997 e dal Dlgs 276/2003.

Studi - ricerche - percorsi di lettura

Ottobre 2006 – European industrial relations observatory (EIRO) – CIPRO, Istituto di Ricerca: Evangelia Soumeli, Cyprus Labour Institute – Abstract: In June 2006, following a difficult bargaining round, agree-

ment was reached on the renewal of the collective agreement for the construction industry. Since industrial tension is widespread in this sector, the agreement between the social partners is seen as an important achievement, both socially and economically.

Gennaio 2006 - Institute of Political Science of Hungarian Academy of Science – Ungheria – Abstract: Three employers' associations and two trade union federations in the industry signed the sectoral collective agreement on 16 November 2005. The agreement, which includes a wage tariff system as well, will come into force when the Minister of Employment and Labour promulgates his decision on extension.

2005 - Filca Cisl - *I diritti dei lavoratori negli appalti* - a cura di R. Staiano.

2005 – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - EMCC case studies - Trends and drivers of change in the European construction sector: Mapping report - The mapping report provides a detailed overview of the European construction industry, covering mainly the EU15 Member States. It outlines the sector's structure, its production levels and productivity, the trade balance of construction services, as well as the investment in research and development.

2005 - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – EMCC case studies - Finlandia - The construction cluster in Finland - The report, reviews the industry's recent development, which - coupled with socio-economic changes - sets the current agenda and the challenges addressed by a cluster working together. It outlines the background for such collaboration, the parties involved, the goals, and how intentions and visions have been turned into action.

2005 - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – EMCC case studies - Regno Unito - The construction cluster in northeast England: Constructing Excellence - The report explores the work undertaken by the initiative, and highlights the experiences of some of the companies and organisations taking part in it.

2005 - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – EMCC case studies - Danimarca - Industrial change in the construction sector: Social partners in the Danish construction industry - The report highlights the major challenges and opportunities for the Danish construction industry from the viewpoint of the social partners. The case is centred on two themes that are the main drivers of change in the industry: new ways of planning, coordinating and carrying out work at construction sites; and the current role of the 'grey (labour) market' and its implications for the Danish construction sector.

2006 - *La somministrazione di lavoro nella contrattazione collettiva* (tabelle), di L. Degan, in *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, Milano 2006, pag. 455

2006 - *Cantieri: misure urgenti a tutela dei lavoratori*

di M.R. Gheido in *DPL* n. 37/06

2005 - *Le Sezioni Unite si pronunciano sul reato di appropriazione indebita per omesso versamento alle casse edili*, di P. Pennesi (nota a Cass. pen., sez. un., 19 gennaio 2005 n. 1327), in *DRI*, n. 3/2005, pag. 816

2005 - *Gli obblighi di iscrizione alla Cassa edile a carico di impresa avente sede in altro Stato membro* di A. Rondo, di (nota a Tar Bolzano, 19 aprile 2005, n. 140), in *MGL*, n. 8/2005, pag. 666

2005 - *Non costituisce reato l'omesso versamento alla Cassa edile delle somme trattenute dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei dipendenti*, di A. Morrone, in *Previdenza e Assistenza Pubblica e Privata*, n. 3/2005, pag. 650

2005 – *Edilizia: le parti sociali sbloccano l'apprendistato professionalizzante*, di G. Falasca, in *GL*, n. 27 del 2005, pag. 13

2005 – *Il rapporto di lavoro in edilizia*, di B. Bravi in *DPL*, n. 36/2005, pag. 1958

2005 - *Il distacco in edilizia*, di D. Papa in *DPL*, n. 34/2005, pag. 1873

2005 - *Settore edile: legittimo il distacco previsto contrattualmente*, di P. Rossi in *GL*, n. 30/2005, pag. 24

2003 - *L'edilizia trasparente*, di D. De Sanctis, Edizioni Lavoro, Roma, 2003

Siti internet

<http://www.cnce.it/> - Cnce - Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili

<http://www.ance.it/> - Ance – Associazione Nazionale Costruttori Edili

<http://www.cna.it/anse/> - Anse – Associazione Nazionale Specializzazioni Edili, CNA

<http://www.filleacgil.it/> - Fillea Cgil – Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini

<http://www.filca.cisl.it/> - Filca Cisl – Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini

<http://www.feneal-uil.it/> - Feneal Uil - Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno

**ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI
SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (senior advisor); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Giuseppe Salerno; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

Web Master

Vincenzo Salerno

Coordinatore di redazione bollettino speciale

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali spa; Ancc-Coop; Ance; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia spa; Fastweb; Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Gruppo Cremonini spa; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro spa; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta spa; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom spa; Ugl; Uil; Vedior.