



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 21 | 2024

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di Giovanni Pigliararmi - *Visiting fellow presso il CNEL*
e Edoardo Maria Poiani Landi - *Visiting fellow presso il CNEL*

Le opinioni espresse nel presente documento sono personali e non impegnano la responsabilità del CNEL.

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N.21 | 2024

Novembre 2024

ABSTRACT

Nel presente contributo vengono esaminate le disposizioni del **nuovo Codice dei contratti pubblici** (d.lgs. n. 36 del 2023) che impongono agli operatori economici di **applicare un CCNL che sia coerente con l'attività oggetto dell'appalto pubblico** o, in alternativa, garantire un trattamento economico e normativo che sia a questo equivalente.

Dopo una disamina del quadro normativo, l'indagine si concentra nell'esaminare le **linee guida dell'ANAC**, adottate dall'*Authority* su delega della legge allo scopo di **orientare e uniformare l'agire della Pubblica Amministrazione** nelle procedure di gara, con particolare riguardo all'individuazione del CCNL da applicare ai lavoratori nell'esecuzione delle opere e dei servizi appaltati agli operatori economici privati.

In tale quadro, le linee guida ANAC - e, da ultimo, anche lo schema di decreto correttivo approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 21 ottobre 2024 - attribuiscono **centralità all'archivio pubblico nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro** del CNEL di cui all'art. 17 della legge n. 936 del 1986, funzionale ad individuare, anche attraverso il codice ATECO, quale sia il contratto collettivo applicabile, tenendo conto che tale CCNL debba essere comunque sottoscritto da organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori dotate di un certo grado di rappresentatività.

Una seconda sezione dell'indagine è dedicata all'analisi della procedura da seguire nel caso in cui **l'operatore economico applichi un CCNL diverso** da quello previsto dal bando di gara e coerente con l'oggetto dell'appalto. Anche in questo caso, si rivela essere centrale la funzione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL giacché consente di recuperare i testi vigenti dei CCNL da sottoporre alla verifica dell'equivalenza delle tutele economiche e normative richiesta dall'art. 11, comma 4 del d.lgs. n. 36 del 2023.

INDICE

1. INTRODUZIONE E DEFINIZIONE DEL CAMPO DI INDAGINE	5
2. IL QUADRO NORMATIVO	6
3. LE LINEE GUIDA DELL'ANAC	8
4. CONTRATTI COLLETTIVI A CONFRONTO: CRITERI DI SELEZIONE E DI ANALISI.....	16
5. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	42

1. Introduzione e definizione del campo di indagine

Con l'approvazione della legge-delega n. 78 del 2022 e la sua successiva attuazione tramite il d.lgs. n. 36 del 2023, è entrato in vigore il nuovo Codice dei contratti pubblici, che ha sostituito il precedente testo (d.lgs. n. 50 del 2016).

In particolare, l'art. 11 del nuovo Codice impone agli operatori economici di applicare un CCNL che sia coerente con l'attività oggetto dell'appalto pubblico. Anche in capo alla Pubblica Amministrazione incombe l'obbligo di individuare negli atti di gara quale sia il CCNL da applicare (§ 2).

A tal fine, le linee-guida ANAC hanno stabilito che enti concedenti e operatori economici devono ricorrere all'archivio pubblico dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL per individuare, anche attraverso il codice ATECO, quale sia il contratto collettivo applicabile, tenendo conto che questo CCNL debba essere comunque sottoscritto da organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori dotate di un certo grado di rappresentatività (§§ 3, 3.1 e 3.2).

La disposizione normativa specifica anche che laddove l'operatore economico voglia applicare un CCNL diverso, deve comunque garantire che questo presenti il medesimo livello di tutele del CCNL indicato nel bando di gara (§ 3.3).

La presente indagine, divisa in due parti, si pone l'obiettivo di illustrare quali siano le ricadute procedurali e applicative generate dal nuovo Codice dei contratti pubblici.

Una prima sezione (§§ 2, 3, 3.1 e 3.2) è dedicata all'analisi della procedura che enti concedenti, stazioni appaltate ed operatori economici devono seguire per individuare il CCNL applicabile alla luce dell'attuale quadro normativo, ove assume centralità il ruolo dell'archivio dei contratti collettivi del CNEL.

Una seconda sezione è dedicata all'analisi della procedura da seguire nel caso in cui l'operatore economico applichi un CCNL diverso da quello previsto dal bando di gara e coerente con l'oggetto dell'appalto (§§ 3.3, 4, 4.1 e 4.2).

Occorre precisare che il nuovo Codice è già stato oggetto di modifiche da parte del legislatore: dal comunicato stampa del 21 ottobre 2024, n. 101 emesso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri si apprende che al d.lgs. n. 36 del 2023 sono stati apportati alcuni correttivi tramite uno schema di decreto che deve ancora entrare in vigore, tra i quali anche una integrazione all'art. 11: di tali modifiche si darà atto nel corso della trattazione.

2. Il quadro normativo

L'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023 stabilisce che «*al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente*».

Al comma successivo, è stabilito che «*nei bandi e negli inviti le stazioni appaltanti e gli enti concedenti*» debbano indicare «*il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione, in conformità al comma 1*» (art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 36 del 2023). Tuttavia, il recente schema del decreto correttivo al d.lgs. n. 36 del 2023, diffuso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 21 ottobre 2024 tramite il comunicato stampa n. 101, all'art. 65 precisa che in ogni caso «*le stazioni appaltanti non possono imporre, a pena di esclusione, nel bando di gara o nell'invito l'applicazione di un determinato contratto collettivo quale requisito di partecipazione*» ⁽¹⁾.

L'art. 11, comma 3 del d.lgs. n. 36 del 2023 precisa, inoltre, che «*gli operatori economici possono indicare nella propria offerta il differente contratto collettivo da essi applicato, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente*».

Da una lettura sistematica dei primi tre commi dell'art. 11 del d.lgs. n. 36 del 2023 ne ricaviamo che: *a)* l'operatore economico aggiudicatario deve applicare un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni affidabili e il cui campo di applicazione sia coerente con l'oggetto dell'appalto; *b)* la stazione appaltante o l'ente concedente sono onerati di indicare nei documenti di gara quale contratto collettivo l'operatore economico potrà applicare rispetto all'oggetto dell'appalto; *c)* l'operatore economico, infine, potrà applicare anche un differente contratto collettivo da quello indicato negli atti di gara (cioè il CCNL *leader*), purché garantisca il medesimo livello di tutele.

Relativamente a questa ultima ipotesi, l'art. 11, comma 4 precisa che laddove l'operatore economico voglia avvalersi della facoltà di applicare un differente contratto collettivo da quello indicato nel bando di gara, prima dell'affido o dell'aggiudicazione, questo deve esibire una «*dichiarazione di equivalenza delle tutele*» tra quelle previste dal CCNL indicato nella *lex specialis* e quelle previste dal CCNL effettivamente applicato. In altri termini, l'imprenditore deve dimostrare alla stazione appaltante o all'ente concedente che pur applicando un contratto collettivo differente da quello indicato nel bando di gara non vengano compromessi i livelli di tutela dei lavoratori ⁽²⁾. Di quali «*tutele*» si tratti lo possiamo ricavare implicitamente dall'art. 11, comma 5 del d.lgs. n. 36 del 2023, il quale

⁽¹⁾ Nello stesso senso, cfr. TAR Sicilia, Catania, Sez. III, 6 giugno 2024, n. 2137, inedita a quanto consta.

⁽²⁾ Sul punto, la relazione illustrativa del Consiglio di Stato (*Schema definitivo di Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante "Delega al Governo in materia di contratti pubblici"*, cit.) ritiene che la disposizione sia mirata a ribadire il principio in base al quale la libera iniziativa economica, tutelata dall'art. 41 Cost., non può comunque svolgersi in contrasto con l'utilità sociale, che nel caso di specie si sostanzia nella tutela delle condizioni di lavoro.

specifica che *«le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano, in tutti i casi, che le medesime tutele normative ed economiche siano garantite ai lavoratori in subappalto»*. Da questa disposizione, ne possiamo ricavare che ai lavoratori dipendenti delle imprese appaltatrici deve essere garantito un livello di tutele sia sul piano economico che normativo conforme a quello previsto dal CCNL indicato nel bando di gara e deve essere poi esteso anche ai lavoratori dipendenti delle imprese subappaltatrici.

3. Le linee guida dell'ANAC

L'art. 222, comma 2 del d.lgs. n. 36 del 2023 ha posto in capo all'ANAC l'onere di garantire «attraverso bandi-tipo, capitolati-tipo, contratti-tipo e altri atti amministrativi generali [...] la promozione dell'efficienza, della qualità e dell'attività delle stazioni appaltanti», favorendo «lo scambio di informazioni» e «lo sviluppo delle migliori pratiche» al fine di assicurare «la omogeneità dei procedimenti amministrativi». In attuazione di questa previsione, l'ANAC ha approvato con delibera del 27 giugno 2023, n. 309 il bando-tipo n. 1/2023, contenente il disciplinare di gara e una relazione illustrativa composta da 34 paragrafi (e 37 pagine) finalizzata a commentare gli articoli del bando-tipo ⁽³⁾. L'ente ha così fornito delle prime indicazioni per “consegnare” un chiaro criterio interpretativo (e applicativo) del d.lgs. n. 36 del 2023 alla Pubblica Amministrazione e, di riflesso, anche agli operatori economici.

I criteri stabiliti dall'ANAC sono stati successivamente recepiti - sia pure con qualche modifica - nell'Allegato I.01 contenuto all'art. 65 della bozza del decreto correttivo approvato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri del 21 ottobre 2024.

3.1 L'oggetto del contratto di appalto e il contratto collettivo da applicare

Come già accennato (*supra*, § 2), l'art. 11, co. 1 e 2 del d.lgs. n. 36 del 2023 impone due obblighi: *a*) uno in capo all'ente concedente (o alla stazione appaltante), chiamato ad indicare nel bando di gara il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione aventi i requisiti di cui all'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023; *b*) uno in capo all'operatore economico che si aggiudica l'appalto, chiamato ad applicare il contratto collettivo indicato nel bando di gara.

A tal fine, il paragrafo 7 della relazione illustrativa del bando-tipo n. 1/2023 prende le mosse dall'individuazione dell'oggetto dell'appalto o della concessione per poi risalire al CCNL applicabile. In questo senso, il documento impone di definire prima l'oggetto tramite il *Common Procurement Vocabulary* (CPV), un sistema di codificazione e classificazione delle attività che possono essere appaltate dalla Pubblica Amministrazione ai privati introdotto con il Regolamento CE n. 2195/2002 e modificato successivamente dal Regolamento CE n. 213/2008 ⁽⁴⁾. Questo sistema di codificazione è composto da codici a 9 cifre (vocabolario principale), che definiscono l'attività oggetto della fornitura e/o dell'appalto, ai quali si affiancano codici alfanumerici a 5 caratteri (vocabolario supplementare) aventi la finalità di specificare ulteriormente la descrizione dell'oggetto, precisando ad esempio la tipologia di materiale da utilizzare o la destinazione del bene da fornire. Seguendo l'esempio riportato nella Tabella n. 1, la combinazione del codice 45213316-1 con il codice AA01-1 è funzionale a definire che l'oggetto del contratto di appalto riguarderebbe l'attività di installazione di passerelle in metallo.

⁽³⁾ Il testo è consultabile al sito www.anticorruzione.it.

⁽⁴⁾ Per consultare il testo: www.eur-lex.europa.eu.

Tabella n. 1 - Common Procurement Vocabulary (CPV)

	Codice CVP	Descrizione
Vocabolario principale	45213316-1	Lavori di installazione di passerelle
Vocabolario supplementare	AA01-1	Metallo

Definito l'oggetto del contratto d'appalto tramite il CPV, il documento passa a dettare le coordinate per individuare il CCNL indicato dall'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023. Secondo l'ANAC, la prima operazione da compiere da parte della stazione appaltante o dell'ente concedente riguarda «*l'individuazione del CCNL più attinente rispetto all'oggetto dell'appalto e alle attività da eseguire, anche in maniera prevalente*»⁽⁵⁾. A tal fine, l'Authority suggerisce di verificare, anche tramite la classificazione delle attività definita dalla codificazione ATECO, quale possa essere il CCNL più adatto all'attività da svolgere, ricorrendo all'archivio pubblico dei contratti collettivi del CNEL.

In particolare, verificata la riconducibilità dell'attività oggetto dell'appalto così come definita in base al CPV alla prima lettera di un codice ATECO⁽⁶⁾, la stazione appaltante deve procedere ad individuare quali siano i CCNL che nel relativo campo di applicazione contemplano lo svolgimento di quella determinata attività⁽⁷⁾.

Rispetto alle indicazioni contenute nella relazione illustrativa dell'ANAC, l'art. 65 del decreto correttivo al d.lgs. n. 36 del 2023 prevede ora che la ricerca del CCNL da applicare debba essere effettuata facendo prevalentemente riferimento ai contratti collettivi depositati nell'archivio nazionale del CNEL, i quali sono raggruppati per settori e sotto-settori, oltre ad essere collegati ai codici ATECO. Il raffronto con i CPV è posto solo in via eventuale. Peraltro, in questo nuovo articolato, si specifica che, in ogni caso, «*le stazioni appaltanti e gli enti concedenti indicano nel bando di gara o nell'invito il contratto collettivo nazionale di lavoro preso a riferimento dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella redazione delle tabelle per la determinazione del costo del lavoro, adottate ai sensi dell'articolo 41, comma 13*»⁽⁸⁾.

L'ambito di applicazione del contratto collettivo è definito dalle parti sottoscrittenti attraverso clausole contrattuali indicanti la "sfera" o il "campo di applicazione" del CCNL, meglio nota come "categoria contrattuale".

Collocate in apertura di ogni contratto collettivo, le suddette disposizioni contrattuali definiscono le tipologie di imprese e attività economiche che sono assoggettate alle disposizioni del contratto collettivo (ad esempio, stabilimenti siderurgici, cantieri per la produzione di metalli ferrosi e non ferrosi, cantieri addetti alla fusione della ghisa, etc.). Orbene, l'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023 richiede espressamente che nella categoria

⁽⁵⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 9.

⁽⁶⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 10. Come è noto, la lettera iniziale del codice ATECO rappresenta il settore di attività generale in cui opera l'impresa. Ad esempio, la lettera A indica il settore "Agricoltura, silvicoltura e pesca" mentre le cifre che seguono questa prima lettera hanno la funzione di specificare ulteriormente l'attività svolta.

⁽⁷⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 10.

⁽⁸⁾ Così l'art. 2, comma 4 dell'Allegato I.01, introdotto dall'art. 65 dello schema di decreto correttivo al d.lgs. n. 36 del 2023.

contrattuale sia contemplata l'attività oggetto del contratto di appalto che l'operatore economico stipula con la Pubblica Amministrazione all'esito della gara di aggiudicazione. A titolo di esempio, laddove la Pubblica Amministrazione voglia edificare una scuola, questa dovrà indicare nel bando di gara per l'affido dei lavori ad una impresa qualificata un contratto collettivo che contempri nel relativo campo di applicazione l'attività di edificazione degli immobili.

Tuttavia, può accadere che l'oggetto del contratto di appalto possa contemplare delle attività plurime. In questo caso, la lettera della legge (art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023) consente di formulare due ipotesi. Se le suddette attività plurime sono tra loro autonome (sebbene oggetto di un medesimo contratto di appalto) - cioè non connesse tra loro in un rapporto di complementarità e strumentalità e quindi in assenza di una ragione tecnico-produttiva ⁽⁹⁾ - la Pubblica Amministrazione potrà vincolare l'operatore economico ad applicare tanti contratti collettivi - aventi tutte le caratteristiche di cui all'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023 - quante sono le attività oggetto del contratto di appalto ⁽¹⁰⁾.

Diversamente, laddove le suddette attività plurime oggetto del contratto di appalto non siano autonome ma strumentalmente connesse perché dirette al conseguimento della medesima finalità produttive oppure qualora alcune di queste abbiano solo carattere complementare, secondo la lettera dell'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023 il contratto collettivo applicabile è quello relativo all'attività «prevalente», intesa non quale attività economica prevalentemente esercitata dall'impresa aggiudicataria bensì quale «attività» che «gli operatori economici saranno chiamati a svolgere» nel concreto per conto della Pubblica Amministrazione ⁽¹¹⁾.

Ricorrendo ancora una volta all'esempio sopra formulato, si ipotizzi che la Pubblica Amministrazione voglia edificare una scuola e decida quindi, tramite un bando di gara, di affidare detta attività ad una impresa qualificata. Nel bando viene specificato anche che l'attività da eseguire riguarda non solo l'edificazione della struttura ma anche l'installazione degli infissi. In questo caso, la Pubblica Amministrazione dovrebbe indicare nel bando di gara i contratti collettivi i cui relativi campi di applicazione contempiono le attività da eseguire (per l'edificazione della scuola, il CCNL imprese edili e affini e cooperative, sottoscritto da Ance, Legacoop Produzione e servizi, Confcooperative Lavoro e servizi, Agci Produzione e lavoro e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil, avente codice alfanumerico F012; per l'installazione degli infissi, il CCNL Industria metalmeccanica e installazione di impianti, sottoscritto da Federmeccanica, Assital e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm, avente codice alfanumerico C011). Tuttavia, trattandosi di due attività tra loro connesse (perché finalizzate al medesimo risultato, cioè la costruzione di un edificio), la Pubblica Amministrazione ben potrebbe prevedere nel bando di gara che il CCNL da applicare ai sensi dell'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023 sia quello relativo all'attività prevalente

⁽⁹⁾ cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 11 aprile 2014, n. 8558, in *DeJure*.

⁽¹⁰⁾ Cfr. TAR Lombardia, Sez. I, 11 giugno 2020, n. 1045, in *DeJure*, il quale evidenzia che un'impresa, chiamata ad eseguire un contratto di appalto avente ad oggetto la manutenzione straordinaria degli edifici, ha applicato tre CCNL tra loro diversi in ragione delle diverse attività svolte.

⁽¹¹⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 9. Un esempio concreto potrebbe essere oltremodo d'ausilio per comprendere la fattispecie appena descritta, sulla quale la Nota illustrativa non si dilunga.

oggetto del contratto di appalto, che in questo caso sarebbe rappresentato dall'attività di edificazione; in questo senso, allora, l'impresa aggiudicataria potrà applicare il CCNL imprese edili e affini e cooperative per definire il trattamento economico e normativo anche dei lavoratori che si occuperanno dell'installazione degli infissi.

In altri termini, dunque, «il punto di riferimento per la scelta del CCNL applicabile» non è «l'attività prevalente esercitata dall'impresa» (come si è sempre sostenuto sulla base dell'art. 2070 del cod. civ.) «ma le prestazioni strettamente connesse all'oggetto dell'appalto da eseguire» ⁽¹²⁾.

L'obbligo di rispettare le prescrizioni dell'art. 11 del d.lgs. n. 36 del 2023 vige non solo nell'ambito delle procedure e delle gare ad evidenza pubblica ma anche quando si procede all'affido diretto dell'esecuzione di un'opera o un servizio (si tratta dei c.d. appalti sottosoglia). Questo perché, come chiarito dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti nei pareri n. 2346 e n. 2338 resi il 26 febbraio 2024, il principio di applicazione dei contratti collettivi nazionale di settore rientra nel novero dei principi generali della materia. A differenza del precedente testo normativo, infatti, l'art. 11 non è posto tra i principi che guidano l'aggiudicazione e l'esecuzione dei lavori ma nel Titolo I della Parte prima del Libro primo, ossia tra i principi generali che guidano e presidiano l'attività interpretativa dell'intero Codice.

L'unica ipotesi che si pone in eccezione rispetto a questo principio è quella prevista dall'art. 57, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023, che richiede l'applicazione del contratto collettivo di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 36 del 2023 anche nell'ambito degli affidamenti di contratti di lavori e servizi *diversi* da quelli aventi natura intellettuale. Ciò induce a ritenere che dal campo di applicazione dell'art. 11 del d.lgs. n. 36 del 2023 sono esclusi i contratti pubblici aventi ad oggetto servizi di natura intellettuale. Secondo l'ANAC, questa esclusione, oltre ad essere legittimata da una lettura sistematica dell'art. 11 e dell'art. 57, è anche favorita dal fatto che è difficile «individuare un CCNL di riferimento» per «servizi aventi natura intellettuale» ⁽¹³⁾.

Individuato il CCNL di riferimento, l'ente concedente dovrà verificare anche se nella "zona" in cui si eseguono i lavori sia vigente un contratto collettivo territoriale, nel cui caso l'operatore economico è chiamato ad applicare o comunque a tenere in considerazione rispetto al livello di tutele da garantire.

Rispetto al concetto di «zona» espresso dall'art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023, questo non pare particolarmente chiaro, né la relazione illustrativa dell'ANAC contribuisce a dissipare dubbi al riguardo. Tuttavia, in linea anche con la prassi contrattuale, è possibile ritenere che la "zona" potrebbe essere intesa come attinenza meramente territoriale, ovvero legata a considerazioni di natura geografica o amministrativa; in altri termini, la zona altro non rappresenterebbe che il confine "amministrativo" dei territori (comuni, province, regioni etc.). Da qui, la necessità di verificare se nella regione, nella provincia e/o nel comune in cui si eseguono i lavori oggetto del contratto di appalto sia stato stipulato un contratto collettivo territoriale attinente al settore, nel qual caso va applicato anch'esso.

⁽¹²⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 10.

⁽¹³⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 11.

Ai fini della suddetta verifica, in assenza di una banca dati pubblica dei contratti collettivi di secondo livello, l'ente concedente - o anche l'operatore economico - può fare ricorso agli archivi locali dell'Ispettorato del Lavoro per verificare se vi siano contratti collettivi territoriali vigenti attinenti all'oggetto dell'appalto. L'art. 14 del d.lgs. n. 151 del 2015, infatti, dispone che *«i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati»*.

3.2 Il requisito della rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo

Individuati i contratti collettivi potenzialmente applicabili all'attività oggetto dell'appalto, occorre successivamente identificare quale sia il *«contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»* (art. 11, comma 1 del d.lgs. n. 36 del 2023).

Sul punto, la relazione illustrativa dell'ANAC si limita a segnalare che occorre considerare gli indici sintomatici da tempo definiti dalla giurisprudenza⁽¹⁴⁾ e dalla prassi amministrativa quali: la consistenza numerica degli iscritti; una equilibrata consistenza associativa nelle diverse categorie merceologiche; una significativa presenza territoriale sul piano nazionale, nel senso che la consistenza numerica e associativa sia adeguatamente distribuita sul territorio (anche se non necessariamente sulla totalità di esso); un'attività di autotutela con caratteri di continuità, sistematicità ed equilibrata diffusione, verticale e orizzontale, consistente, in particolare, nella sottoscrizione di contratti collettivi e nella partecipazione allo sciopero; la partecipazione della organizzazione sindacale sottoscrittore il CCNL al Consiglio del CNEL; il tasso di copertura del CCNL, cioè da quante imprese e a quanti lavoratori il CCNL è applicato⁽¹⁵⁾.

Sebbene la relazione illustrativa nulla dica in merito, resta fermo che, una volta individuati detti indici, laddove la norma richieda che il contratto collettivo debba essere sottoscritto da organizzazioni sindacali *«comparativamente più rappresentative»* sul piano nazionale, occorre fare una *«valutazione comparativa»* di detti indici⁽¹⁶⁾, cioè occorre verificare se la coalizione sindacale (ovvero, l'insieme di tutte le organizzazioni sindacali sottoscrittore il contratto collettivo individuato) esprima una maggiore rappresentatività nel confronto con le altre organizzazioni sindacali sottoscrittore dei contratti collettivi potenzialmente applicabili nel medesimo settore⁽¹⁷⁾.

Lo schema di decreto correttivo del 21 ottobre 2024 ha confermato tali indici, prevedendo come facoltativa e non obbligatoria la valutazione dell'indice relativo alla presenza dell'organizzazione sindacale nel Consiglio del CNEL.

¹⁴ Cfr. *ex multis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 1° marzo 1986, n. 1320; Cass. Civ., Sez. Lav., 10 luglio 1991, n. 7622; Cass. Civ., Sez. Lav., 22 agosto 1991, n. 9027; Cass. Civ., Sez. Lav., 27 aprile 1992, n. 5017, tutte in *DeJure*.

¹⁵ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 11.

¹⁶ Cfr. TAR Lazio, Sez. I, 8 febbraio 2018, n. 1522, in *DeJure*.

¹⁷ Cfr. Cons. St., Sez. IV, 22 gennaio 2019, n. 537, in *DeJure*.

3.3 La dichiarazione di equivalenza delle tutele

Come detto (*supra*, § 2), l'art. 11, comma 3 consente all'operatore economico di applicare un CCNL diverso da quello indicato nel bando di gara «purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente». In tali casi, l'art. 11, comma 4 impone all'operatore economico di esibire una dichiarazione - rispetto alla quale né la norma né la relazione illustrativa prescrivono particolari vincoli rispetto alla forma (se questa cioè deve essere esibita in carta semplice o redatta da un professionista incaricato dall'imprenditore ed esibita sotto forma di perizia giurata) - attraverso la quale deve dimostrare che pur applicando un contratto collettivo differente non vengano compromessi i livelli di tutela dei lavoratori. Sul punto, l'ANAC, nel prendere preliminarmente atto che due CCNL possano presentare il medesimo articolato, ritiene che la verifica dell'equivalenza delle tutele debba «necessariamente avere ad oggetto sia le tutele economiche che quelle normative in quanto complesso inscindibile» ⁽¹⁸⁾.

Relativamente alle prime, l'*Authority* ritiene che l'equivalenza vada verificata sulle componenti fisse della retribuzione globale (retribuzione tabellare annuale, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, nonché ulteriori indennità previste) ⁽¹⁹⁾. Per quanto concerne, invece, le tutele normative, la relazione illustrativa mutua dalla circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) n. 2 del 28 luglio 2020 - nella quale si definiscono i criteri per il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi *ex art. 1, comma 1175 della legge 27 dicembre 2006, n. 296* - 12 parametri attraverso i quali poter verificare il medesimo livello di tutele tra il CCNL individuato dalla stazione appaltante e il CCNL effettivamente applicato dal datore di lavoro; si tratta della disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, della disciplina del lavoro straordinario (con particolare riferimento ai suoi limiti massimi), della disciplina compensativa delle *ex festività soppresse*, della durata del periodo di prova, della durata del periodo di preavviso, della durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio, della malattia e infortunio (con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità), della maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa, del monte ore di permessi retribuiti, della bilateralità, della previdenza integrativa e della sanità integrativa.

Tuttavia, la relazione illustrativa al bando-tipo n. 1/2023 precisa che «nei settori in cui sono presenti imprese di diversa natura (ad esempio, artigiani, cooperative, PMI e grandi imprese) con contrattazione separata si può ritenere esistere equivalenza nel caso di utilizzo di CCNL sottoscritti dalle medesime OO.SS. firmatarie, ma organizzazioni datoriali diverse in base alla dimensione o alla natura giuridica delle imprese, purché ovviamente ai lavoratori dell'operatore economico venga applica il contratto corrispondente alla dimensione o natura giuridica» ⁽²⁰⁾.

Talvolta, infatti, la contrattazione collettiva, nell'ambito di una medesima categoria merceologica, contempla dei CCNL la cui funzione è quella di disciplinare i trattamenti economici e normativi in ragione della dimensione dell'impresa. Nell'ambito della categoria

⁽¹⁸⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 12.

⁽¹⁹⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 12.

⁽²⁰⁾ Cfr. ANAC, Nota illustrativa del bando-tipo n. 1/2023, p. 11.

dei metalmeccanici, ad esempio, vi è il CCNL dell'industria metalmeccanica e installazione impianti (C011) ⁽²¹⁾, il CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche (C030) ⁽²²⁾, il CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica (C018) ⁽²³⁾ il CCNL per la piccola e media industria metalmeccanica (C01A) ⁽²⁴⁾ e, infine, il CCNL per i lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche (C016) ⁽²⁵⁾. I 5 CCNL considerati sono tutti sottoscritti, in rappresentanza dei lavoratori, dalle federazioni sindacali aderenti di categoria a CGIL, CISL e UIL (cioè FIOM, FIM e UILM) ma da differenti organizzazioni datoriali, in ragione della diversità (dimensionale, tipologica etc.) delle imprese per le quali detti CCNL sono negoziati.

Tabella n. 2 - Trattamento economico dei CCNL C011, C030, C018, C01A, C016

Profilo professionale	Manutentore				
	CCNL	Inquadramento	Minimo tabellare	Indennità connesse all'inquadramento	EDR
C011	D2	€ 1.906,99	///	€ 10,33	13esima
C030	Categoria V	€ 1.499,56	///	€ 10,33	13esima
C018	Categoria III	€ 1.920,00	///	€ 10,33	13esima
C01A	Categoria III	€ 1.924,52	///	€ 10,33	13esima
C016	D2	€ 1.783,90	///	€ 10,33	13esima

Provando a comparare le voci della retribuzione globale così come indicate nella relazione illustrativa (cfr. Tabella 2) ⁽²⁶⁾, ne possiamo ricavare che la retribuzione di un manutentore varia a seconda di come questo sia inquadrato in base al CCNL applicato dal datore di lavoro. Non solo. In virtù dell'inquadramento, è possibile registrare degli scostamenti, talvolta anche significativi, nonostante detti contratti siano sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Tuttavia, se a fronte di un appalto che riguardi un'attività rientrante nel campo di applicazione del CCNL dell'industria metalmeccanica e installazione impianti (C011) ⁽²⁷⁾ l'impresa metalmeccanica artigiana che applica il CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane metalmeccaniche (C030) ⁽²⁸⁾ non dovrà presentare una dichiarazione di equivalenza attraverso la quale verificare se il CCNL C030 contempra dei livelli di tutela eguali o migliorativi rispetto a quelli previsti dal CCNL C011, nonostante alcuni sensibili scostamenti sul fronte delle tutele economiche.

⁽²¹⁾ CCNL sottoscritto da Federmeccanica, Assistal e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm.

⁽²²⁾ CCNL sottoscritto da Confartigianato, CLAAI, CNA, Casartigiani, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

⁽²³⁾ CCNL sottoscritto da Unionmeccanica, Confapi, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

⁽²⁴⁾ CCNL sottoscritto da Confimi, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

⁽²⁵⁾ CCNL sottoscritto da Confcooperative, LegaCoop Produzione e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

⁽²⁶⁾ Si precisa che i valori economici indicati sono aggiornati agli ultimi rinnovi contrattuali.

⁽²⁷⁾ CCNL sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

⁽²⁸⁾ CCNL sottoscritto da Confartigianato, CLAAI, CNA, Casartigiani, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil.

In questi casi l'impresa che partecipa alla gara non è tenuta a presentare alcuna dichiarazione di equivalenza poiché se il differente contratto collettivo è applicato in ragione della dimensione o natura giuridica dell'impresa - fermo restando che questo debba essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori che firmano anche il CCNL indicato nel bando di gara - l'equivalenza può dirsi *presunta* ⁽²⁹⁾.

Pertanto, alla luce di questa indicazione proveniente dall'ANAC, tutti i bandi di gara devono necessariamente indicare, laddove esistenti, i diversi CCNL sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali con le diverse organizzazioni datoriali, in ragione della dimensione e della natura giuridica dell'impresa, in modo tale da dissipare ogni dubbio alla radice. Di conseguenza, laddove la gara a titolo di esempio riguardi l'attività di installazione di passerelle in metallo, la stazione appaltante potrà indicare nel bando non uno ma i possibili CCNL applicabili dall'operatore economico, in ragione della differente dimensione o natura giuridica dell'impresa che potrebbe prendere parte alla gara (CCNL C011, CCNL C030, CCNL C018, CCNL C01A, CCNL C016).

Diversamente, nel caso in cui l'operatore economico applichi un CCNL radicalmente diverso da quello indicato nel bando di gara - si pensi al caso in cui l'operatore economico anziché applicare il CCNL dell'industria metalmeccanica e installazione impianti (C011) applichi il CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle cooperative (F012) ⁽³⁰⁾ o il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati (K511) ⁽³¹⁾ - ricade sullo stesso l'onere di esibire una dichiarazione di equivalenza delle tutele.

⁽²⁹⁾ Si esprime in questo senso anche l'art. 3 dell'Allegato I.01 contenuto nella bozza di decreto correttivo approvata il 21 ottobre 2024 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri: «si considerano equivalenti le tutele garantite da contratti collettivi nazionali e territoriali di lavoro, sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali con organizzazioni datoriali diverse in base alla dimensione o alla natura giuridica delle imprese, a condizione che ai lavoratori dell'operatore economico sia applicato il contratto collettivo di lavoro corrispondente alla dimensione o alla natura giuridica dell'impresa».

⁽³⁰⁾ Sottoscritto da ANCE, Confcooperative, LegaCoop Produzione e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil.

⁽³¹⁾ CCNL sottoscritto da ANIP Confindustria, Confcooperative, LegaCoop Produzione e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, Unionservizi-Confapi, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

4. Contratti collettivi a confronto: criteri di selezione e di analisi

Come già accennato (cfr. *supra*, § 3.3), l'ANAC è ben consapevole che ciascun contratto collettivo presenta un proprio articolato e una propria ragion d'essere e con queste rispettive particolarità che la dichiarazione di equivalenza di cui all'art. 11, comma 4 del d.lgs. n. 36 del 2023 pare inevitabilmente destinata a scontrarsi.

Allo scopo di verificare in concreto in che termini possa essere costruita una dichiarazione di equivalenza e quando possa ritenersi sussistente nei termini sopra detti, si è proceduto a selezionare alcuni CCNL al fine di metterli in comparazione tra loro in relazione ai trattamenti economici e normativi indicati dall'ANAC nel bando-tipo n. 1/2023.

Per una prima comparazione, si è scelto di selezionare i CCNL potenzialmente applicabili per lo svolgimento di attività di cura del verde pubblico e dell'arredo urbano. Si tratta di una delle attività maggiormente appaltate nel 2022, come segnala la relazione annuale dell'ANAC dell'8 giugno 2023⁽³²⁾. I contratti collettivi indicati nella maggioranza dei bandi di gara consultati e riguardanti le suddette attività sono: il CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle cooperative⁽³³⁾ (F012) e il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti⁽³⁴⁾ (A011). I campi di applicazione dei due contratti collettivi considerati - sottoscritti da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative - contemplano l'attività in questione e sono riconducibili al medesimo codice ATECO.

Una seconda comparazione, invece, riguarda i contratti collettivi nazionali il cui campo di applicazione è pressappoco il medesimo, sebbene sottoscritti da sigle datoriali e sindacali con un diverso livello di rappresentatività. Con questa seconda comparazione, si intende verificare se l'operatore economico che intenda applica un CCNL differente e sottoscritto da organizzazioni meno rappresentative di quelle che sottoscrivono il CCNL indicato nel bando possa comunque dimostrare di garantire il medesimo livello di tutele ai lavoratori nei termini stabiliti dal bando-tipo n. 1/2023 pubblicato dall'ANAC.

A tale scopo, i contratti collettivi scelti sono quelli relativi al settore metalmeccanico. In particolare, è stato analizzato: *a*) il CCNL Industria metalmeccanica e installazione impianti⁽³⁵⁾ (C011), quale contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative; *b*) il CCNL per i dipendenti del settore Metalmeccanica, Industria, Installazione impianti⁽³⁶⁾ (C05A); *c*) il CCNL per Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai dei Settori Metalmeccanico, Installazione D'impianti e Odontotecnico⁽³⁷⁾ (C070). La scelta di detti CCNL si giustifica alla luce del numero di

⁽³²⁾ ANAC, *Il mercato degli appalti in Italia nel 2022, 2023*, in www.anticorruzione.it.

⁽³³⁾ CCNL sottoscritto da ANCE, Confcooperative, LegaCoop Produzione e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro, Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil.

⁽³⁴⁾ CCNL sottoscritto da Confederazione generale dell'agricoltura italiana, Confederazione nazionale Coldiretti, Cia - Agricoltori Italiani, la Flai- CGIL, la Fai-Cisl e Uila-Uil.

⁽³⁵⁾ CCNL sottoscritto da Federmeccanica, Assital, Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil.

⁽³⁶⁾ CCNL sottoscritto da Co.N.A.P.I. Nazionale e Confintesa.

⁽³⁷⁾ CCNL sottoscritto da Anpit, Cepi, Aifes, Confimprenditori, Federodontotecnica, Unica, Cisl Metalmeccanici, Cisl Terziario, Confedir e Cisl.

imprese e lavoratori che ne sono interessati, rispetto ad altri CCNL che pure insistono sul medesimo campo di applicazione sebbene il numero di imprese che li applicano sia piuttosto esiguo.

Attraverso i suddetti criteri di selezione, è possibile mettere in luce come la questione dell'equivalenza delle tutele contrattuali possa essere posta e affrontata da due punti di vista diversi: *a)* quando la comparazione è richiesta tra due CCNL che, sebbene firmati da organizzazioni sindacali rappresentative, ricomprendono nel campo di applicazione l'attività oggetto dell'appalto; *b)* quando la comparazione è richiesta tra due CCNL i cui soggetti che li sottoscrivono presentano un diverso grado di rappresentatività sindacale.

I diversi indicatori individuati dall'ANAC ai fini della verifica dell'equivalenza sono riportati nelle tabelle che seguono, allo scopo di poterli raffrontare. Al termine di ogni tabella, infatti, vi è una casella in cui si dà atto della equivalenza o meno tra i due CCNL rispetto alla singola voce di tutela.

4.1 Le tutele economiche

Seguendo i criteri indicati dall'ANAC (cfr. *supra*, § 3.3), si procede alla verifica delle componenti fisse della retribuzione globale (retribuzione tabellare annuale, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, nonché ulteriori indennità previste) tra i diversi contratti collettivi considerati. In particolare, nella Tabella n. 3 sono messi in comparazione - prendendo a riferimento il profilo professionale degli operai del terzo livello³⁸- la retribuzione globale del CCNL F012 e del CCNL A011 relativamente allo svolgimento delle attività per la cura del verde pubblico e dell'arredo urbano. medesima retribuzione.

Tabella n. 3 - Trattamento economico dei CCNL F012 e A011

CCNL	Inquadramento	Minimo Tabellare	Indennità connesse all'inquadramento	EDR	Mensilità aggiuntive
F012	Livello III (Art. 77)	€ 1.283,56	//	€ 10,33	13esima (Art. 16) (Art. 18)
A011	Area 2° (Art. 31)	€ 1.266,90	//	€ 10,33	13esima (Art. 52) 14esima (Art. 53)
Esito (quando il CCNL di riferimento è F012)		SI	//	SI	NO
Esito (quando il CCNL di riferimento è A011)		SI	//	SI	SI

³⁸ Si fa riferimento agli operai specializzati, che per eseguire lavori particolari necessitano di una competenza pratica conseguente da un tirocinio o preparazione tecnico-pratica (cfr. CCNL F012, p. 77).

Da questa prima comparazione, emerge che i due contratti sono equivalenti sotto il profilo delle tutele economiche, riscontrandosi una lieve differenza del minimo tabellare; l'unica differenza riguarda la gestione delle mensilità aggiuntive, in quanto il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti corrisponde anche la quattordicesima mensilità.

Nella Tabella n. 4 sono messi in comparazione la retribuzione globale del CCNL C011 - prendendo a riferimento la figura professionale del manutentore la cui attività corrisponde al livello di inquadramento D2 per come descritto dal Contratto per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti ³⁹- e del CCNL C05A relativamente all'industria metalmeccanica.

Tabella n. 4 - Trattamento economico dei CCNL C011 e C05A

CCNL	Inquadramento	Minimo Tabellare	Indennità connesse all'inquadramento	EDR	Mensilità aggiuntive
C011	D2	€ 1906,99	//	€ 10,33	13esima
	(Artt. 1 e 10, Sez. Quarta, Titolo II)	(Art. 5, Sez. Quarta, Titolo IV)			(Art. 7, Sez. Quarta, Titolo IV)
C05A	D2	€ 1.691,48	//	€ 10,33	13esima
	(Art. 32)	(Art. 56)			(Art. 58)
Esito		NO	//	SI	NO

Da questa prima comparazione, emerge che i due contratti prevedono un trattamento economico differente, con una netta divergenza riguardo il minimo tabellare; dal punto di vista delle tutele economiche, pertanto, la scelta dell'uno o dell'altro contratto per la partecipazione alla gara pubblica ha un risvolto molto incisivo sui lavoratori coinvolti.

Nella Tabella n. 5 sono messi in comparazione la retribuzione globale del CCNL C011 - prendendo a riferimento la figura professionale del manutentore la cui attività corrisponde al livello di inquadramento D2 per come descritto dal Contratto per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti - e del CCNL C070 relativamente all'industria metalmeccanica.

Tabella n. 5 - Trattamento economico dei CCNL C011 e C070

CCNL	Inquadramento	Minimo Tabellare	Indennità connesse all'inquadramento	EDR	Mensilità aggiuntive
C011	D2	€ 1906,99	//	€ 10,33	13esima
	(Artt. 1 e 10, Sez. Quarta, Titolo II)	(Art. 5, Sez. Quarta, Titolo IV)			(Art. 7, Sez. Quarta, Titolo IV)

³⁹ È una precisazione necessaria in quanto ciascun contratto collettivo nazionale ha un proprio sistema di inquadramento dei lavoratori.

CCNL	Inquadramento	Minimo Tabellare	Indennità connesse all'inquadramento	EDR	Mensilità aggiuntive
C070	D1 ⁴⁰ (Art. 249)	€ 1.361,96 (Art. 259)	//	€ 10,33 (Art. 260)	13esima (Art. 201)
Esito		NO	//	SI	NO

Anche da questa comparazione, emerge un'ampia discrepanza del minimo tabellare tra i due contratti collettivi raffrontati. Il ragionamento è il medesimo di quello risultante dal raffronto della precedente tabella, in quanto il contratto collettivo comparativamente più rappresentativo garantisce un trattamento economico molto più soddisfacente per il lavoratore rispetto a quanto previsto dall'altro contratto collettivo comparato, che insiste sullo stesso campo di applicazione ma risulta caratterizzato da un minore livello di rappresentatività.

4.2 Le tutele normative

Seguendo i criteri indicati dall'ANAC, si procede ora alla verifica delle tutele normative. Si tratta di 12 parametri precedentemente elencati (cfr. *supra*, § 3.3). Nella Tabella n. 6 e nella Tabella n. 7 sono messe in comparazione le tutele dei CCNL F012 e A011; dalla Tabella n. 8 alla Tabella n. 10, invece, sono riportate le tutele normative dei CCNL C011, C05A e C070.

Tabella n. 6 - Trattamento normativo dei CCNL F012 e A011

CCNL	Disciplina compensativa delle festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	di Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
F012	8 ore della retribuzione per il 4 novembre (Art. 17)	Operai specializzati: 30 giorni (Art. 2)	Operai con anzianità fino a 3 anni: 7 giorni Operai con anzianità oltre 3 anni: 10 giorni (Art. 32)	Limite settimanale: 40 ore 20 % quota oraria di retribuzione diretta (Art. 78)	Limite: 250 ore annuali Straordinario diurno: 35% Festivo: 45% Festivo straordinario: 55% Notturmo non compreso in turni regolari	20% retribuzione

⁴⁰ Si precisa che la figura del manutentore del livello D1 del CCNL 070 corrisponde al ruolo del manutentore inquadrato nel livello D2 del CCNL C011.

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	di Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
					avvicendati: 28% Diurno compreso in turni regolari avvicendati: 9% Notturmo compreso in turni regolari avvicendati: 12% Notturmo del guardiano: 12% Notturmo a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte: 16% Notturmo straordinario: 40% Festivo notturno: 50% Festivo notturno straordinario: 70% Domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti: 8% (Art. 19)	

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	di Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
A011	Giornata di paga ordinaria in aggiunta alla retribuzione normalmente dovuta	Operai della seconda area: 20 giorni (Art. 15)	2 mesi nel caso di licenziamento 1 mese nel caso di dimissioni (Art. 77)	Limite annuo: 25% rispetto l'orario ridotto 15% retribuzione (Art. 17)	<p>Straordinario: 25% (operaio agricolo) 29% (operaio florovivaista)</p> <p>Festivo: 35% (operaio agricolo) 40% (operaio florovivaista)</p> <p>Notturno: 40% (operaio agricolo) 48% (operaio florovivaista)</p> <p>Straordinario festivo: 40% (operaio agricolo) 50% (operaio florovivaista)</p> <p>Festivo notturno: 45% (operaio agricolo) 55% (operaio florovivaista)</p> <p>(Art 43) (Art. 44)</p>	15% retribuzione (Art. 17)
Esito (quando il CCNL di riferimento è F012)	SI	NO	SI	NO	NO	NO
Esito (quando il CCNL di riferimento è A011)	SI	SI	NO	SI	SI	SI

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tabella n. 7 - Trattamento normativo dei CCNL F012 e A011

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
F012	<p>Comporto</p> <p>Malattia</p> <p>Fino a 3 anni e mezzo di anzianità: 270 giorni di calendario</p> <p>Oltre 3 anni e mezzo di anzianità: 365 giorni di calendario</p> <p>Più malattie o ricadute</p> <p>. entro 3 anni e mezzo di anzianità: massimo 9 mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi</p> <p>. oltre 3 anni e mezzo di anzianità: massimo 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi</p> <p>(Art. 26)</p> <p>Malattia professionale (infortunio sul lavoro): 270 giorni di calendario (non oltre data indicata nel</p>	<p>100% retribuzione</p> <p>(Art. 81)</p>	<p>Limite annuale: 88 ore</p> <p>(Art. 5)</p>	<p>Massimo 3% sugli elementi della retribuzione</p> <p>Quote adesione contrattuale:</p> <p>0,18% degli elementi della retribuzione maggiorati del 18,5% e del 4,95%, a carico dell'impresa e degli operai</p> <p>(Art. 36) 1% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR a carico delle imprese</p> <p>1% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico dei lavoratori</p> <p>100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993</p> <p>18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per gli altri lavoratori</p> <p>(Allegato H)</p>	<p>Costo non superiore a € 1,55 ad anno per ogni lavoratore</p>	<p>Casse Edili</p> <p>Accantonamento a carico del datore del 18,5% calcolato sugli elementi della retribuzione</p> <p>(Art. 18)</p> <p>(Art. 108)</p> <p>Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT)</p> <p>0,01% calcolato sugli elementi della retribuzione</p> <p>(Art. 109)</p> <p>Formedil – Scuole Edili</p> <p>0,02% calcolato sugli elementi della retribuzione</p> <p>(Art. 110)</p> <p>Commissione nazionale paritetica per</p>

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione al fondo previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro)</p> <p>(Art. 27)</p> <p>Trattamento economico</p> <p>Si applica la disciplina di legge sull'assistenza di malattia agli operai dell'industria</p> <p>Importo che risulta moltiplicando le quote orarie per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale</p> <p>Quote orarie risultano da applicazione di coefficienti alla retribuzione oraria</p> <p>Malattia:</p> <p>0,5 se malattia supera 6 giorni per il</p>					<p>le casse edili – CNCE</p> <p>0,02% calcolato sugli elementi della retribuzione</p> <p>(Allegato L, Allegato N, Allegato O)</p>

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione al fondo previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>1°, 2° e 3° giorno</p> <p>1,0 se malattia supera 12 giorni per il 1°, 2° e 3° giorno</p> <p>0,330 per le giornate indennizzate dall'INPS, dal 4° al 20°</p> <p>0,107 dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS</p> <p>0,5 dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS</p> <p>Infortunio</p> <p>0,234 dal 1° giorno successivo</p> <p>0,045 dal 91° giorno</p> <p>(Art. 27)</p> <p>(Allegato E)</p>					
A011	<p>Comporto</p> <p>Malattia</p> <p>180 giorni</p>	<p>Richiamo d.lgs. 151/2001</p> <p>(Art. 16)</p>	<p>200 ore per 3 anni per formazioni e</p>	<p>1% della retribuzione a carico del datore di lavoro</p>	<p>Fondo finanziato con i contributi versati dal datore di</p>	<p>Ente Bilaterale Agricolo Nazionale</p> <p>(Art. 7)</p>

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione al fondo previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	Trattamento economico Malattia 80% del salario giornaliero contrattuale Infortunio 80% del salario giornaliero contrattuale		15 giorni per matrimonio 3 giorni per decesso parenti 150 ore per 3 anni per corso di recupero scolastico 11 ore mensili per membri organismi direttivi sindacali 4 ore mensili per delegati aziendali 3 giorni anno per membri assemblea elettiva Agrifondo (Art. 38) (Art. 39) (Art. 40)	1% della retribuzione a carico del lavoratore 100% dell'accantonamento TFR maturato nel periodo successivo all'iscrizione al Fondo, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993 (Art. 60)	lavoro a favore dell'EBAN (Art. 66)	Casse extra legem/Enti bilaterali agricoli territoriali (Art. 8) 0,30% della retribuzione a carico del datore di lavoro per gli operai a tempo indeterminato 0,60% della retribuzione a carico del datore di lavoro per gli operai a tempo determinato.
Esito (quando il CCNL di riferimento è F012)	NO	NO	NO	NO	NO	NO

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione al fondo previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
Esito (quando il CCNL di riferimento è A011)	SI	SI	SI	SI	SI	SI

Tabella n. 8 - Trattamento normativo dei CCNL C011 e C05A

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare e (maggiorazioni)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
C011	4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito (incluse nel totale di 104 ore dei permessi retribuiti) (Art. 9, Sez. Quarta, Titolo III)	Durata ordinaria: 1 mese e ½ Durata ridotta: 1 mese (Art. 2, Sez. Quarta, Titolo I)	Fino a 5 anni di servizio: 10 giorni Dai 5 ai 10: 20 giorni Oltre i 10 anni: 1 mese (Art. 1, Sez. Quarta, Titolo VIII)	Limite settimanale: 40 ore Limite annuo: 50% normale prestazione annua a tempo parziale 10% da computare su elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo 20% prestazioni eccedenti limite annuo (Art. 4, Sez. Quarta, Titolo I)	Limite: 2 ore giornaliere 8 ore settimanali Limite annuale: 200 ore (250 per: aziende fino a 200 dipendenti, per attività di riparazione navale e aeronautica 260 per attività di manutenzione, installazione e montaggi) Lavoro non a turni (o a turni) Straordinario: prime due ore 25% (25%) ore successive 30% (30%) Notturno: fino alle ore 22 20% (20%) Dopo le ore 22 30% (20%)	10% della retribuzione da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo 15% della retribuzione da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo nei casi di variazione in aumento della durata della prestazione Limite annuo variazione in aumento: 25 % normale prestazione annua a tempo parziale

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
					Festivo: 50% (50%) Festivo con riposo compensativo: 10% (10%) Straordinario festivo: 55% (55%) Straordinario festivo con riposo compensativo: 35% (35%) Straordinario notturno: prime due ore 50% (40%) Ore successive 50% (45%) Notturmo festivo: 60% (60%) Notturmo festivo con riposo compensativo: 35% (35%) Straordinario notturno festivo: 75% (65%) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo: 55% (50%) Ore di straordinario in regime di «quote esenti»	(Art. 4, Sez. Quarta, Titolo I)

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
					dall'accordo preventivo eccedenti il limite di ore annue: 8% per ogni ora (Art. 7, Sez. Quarta, Titolo III)	
C05A	32 ore di permesso individuale retribuito (includere nel totale di 104 ore dei permessi retribuiti) (Art. 45)	Durata ordinaria: 1 mese e ½ Durata ridotta: 1 mese (Art. 22)	Fino a 5 anni di servizio: 10 giorni Da 5 a 10 anni: 20 giorni Oltre i 10 anni: 1 mese (Art. 97)	Limite settimanale: 40 ore Limite annuo: 50% normale prestazione annua a tempo parziale 10% da computare su elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo 20% prestazioni eccedenti limite annuo (Art. 24)	Limite: 2 ore giornaliere 8 ore settimanali Limite annuo: 200 ore (250 ore per aziende con oltre 200 dipendenti 260 ore per attività di manutenzione, installazione e montaggi) Lavoro non a turni (a turni) Straordinario: 25 % (30%) prime due ore 30% (30%) ore successive Notturmo fino alle 22: 20% (15%) Notturmo oltre le 22: 30% (15%) Festivo: 50% (50%) Festivo con riposo	Limite annuo: 25% normale prestazione annua a tempo parziale 15% della retribuzione da computare su elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo (Art. 24)

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
					compensativo: 10% (10%) Straordinario festivo: 55% (55%) Straordinario festivo con riposo compensativo: 35% (35%) Straordinario notturno prime 2 ore: 50% (40%) Straordinario notturno dopo le 2 ore: 50% (45%) Notturmo festivo: 60% (55%) Notturmo festivo con riposo compensativo: 35% (30%) Straordinario notturno festivo: 75% (65) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo: 55% (50%) (Art. 47)	
Esito	SI	SI	SI	SI	SI	SI

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tabella n. 9 - Trattamento normativo dei CCNL C011 e C05A

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione e al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
C011	<p>Comporto</p> <p>Infortunio sul lavoro (malattia professionale)</p> <p>Guarigione clinica comprovata (periodo pari a quello per cui è prevista l'indennità per inabilità temporanea)</p> <p>(Art. 1, Sez. Quarta, Titolo V)</p> <p>Comporto breve (prolungato)</p> <p>183 (274) giorni fino a 3 anni di servizio</p> <p>274 (411) giorni da 3 a 6 anni di servizio</p> <p>365 (548) giorni oltre i 6 anni di servizio</p> <p>Aspettative per malattia: periodo prolungabile fino a 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento</p>	<p>Si applicano disposizioni di legge vigenti</p> <p>5 mesi di congedo: 100% retribuzione</p> <p>(Art. 4, Sez. Quarta, Titolo IV)</p>	<p>13 permessi annui di 8 ore (totale 104 ore)</p> <p>Lavoratori settore siderurgico: 15,5 permessi annui di 8 ore (totale 124 ore)</p> <p>Lavoratori turnisti di 15 ore o più turni settimanali: aggiunta di 1 permesso annuo retribuito di 8 ore</p> <p>Lavoratori turnisti: giornate di riposo a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7</p> <p>(Art. 5, Sez. Quarta, Titolo III)</p> <p>Rappresentanti lavoratori per la sicurezza:</p> <p>50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 Dipendenti</p>	<p>Da 2017 2% a carico delle aziende</p> <p>Da 2017 almeno 1,2% a carico del lavoratore</p> <p>Per lavoratori sotto i 35 anni di età e che aderiscono al fondo dopo il 5 febbraio 2021, 2,2% a carico dell'azienda</p> <p>T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati</p> <p>All'atto di iscrizione al Fondo: 5,16 € a carico dell'azienda 5,16 € a carico del lavoratore</p> <p>(Art. 15, Sez. Quarta, Titolo IV)</p>	<p>13 € mensili a carico del datore di lavoro</p> <p>(Art. 16, Sez. Quarta, Titolo IV)</p>	<p>Organismo Bilaterale Nazionale (O.B.N.) per il settore Metalmeccanico e dell'Installazione di impianti</p> <p>(Sez. Prima)</p> <p>Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti</p> <p>(Art. 1, Sez. Prima)</p>

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCN L	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione e al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>Trattamento economico</p> <p>122 giorni: 100% retribuzione globale 80% retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti</p> <p>153 giorni: 100% retribuzione globale 80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti</p> <p>214 giorni: 100% retribuzione globale 80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni</p> <p>Ricovero ospedaliero oltre i 10 giorni continuativi: 100% retribuzione globale in aggiunta al</p>		<p>70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti</p> <p>72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti</p> <p>76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti</p> <p>(Art. 1, Sez. Quarta, Titolo V)</p>			

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione e al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>trattamento economico indicato fino a 61 giorni</p> <p>Malattia con assenze non superiori a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3: primi 3 giorni di quarta e delle successive assenze non superiori a 5 giorni 66% retribuzione globale per quarta assenza</p> <p>50% retribuzione globale per quinta e successive assenze</p> <p>(Art. 2, Sez. Quarta, Titolo V)</p>					
C05A	<p>Malattia (Infortunio professionale)</p> <p>Comporto: Guarigione clinica comprovata (periodo pari a quello per cui è prevista l'indennità per inabilità temporanea)</p> <p>Trattamento economico:</p>	<p>80% retribuzione</p> <p>(Art. 85)</p>	<p>13 permessi annui di 8 ore (totale 104 ore)</p> <p>Lavoratori settore siderurgico: 15,5 permessi annui di 8 ore (totale 124 ore)</p> <p>(Art. 45)</p>	<p>T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati a carico del datore di lavoro</p> <p>(Art. 66)</p>	<p>16 € mensili a carico del datore di lavoro</p> <p>4 € mensili a carico del lavoratore</p> <p>(Art. 70)</p>	<p>E.Na.Bi.T</p> <p>(Art. 67)</p> <p>6 € mensili a carico del datore di lavoro</p> <p>3 € mensili a carico del lavoratore</p> <p>(Art. 68)</p> <p>Organismo paritetico nazionale per la</p>

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzione e al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>integrazione di quanto percepisce fino al raggiungimento di normale trattamento economico complessivo netto se avesse lavorato</p> <p>(Art. 79)</p> <p>Malattia (infortunio non professionale)</p> <p>Comporto breve (lungo):</p> <p>183 (274) giorni fino a 3 anni di servizio</p> <p>274 (411) giorni da 3 a 6 anni di servizio</p> <p>365 (548) giorni oltre i 6 anni di servizio</p> <p>Trattamento economico:</p> <p>122 giorni: 100% retribuzione globale 80% retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio</p>					<p>Sicurezza sul Lavoro</p> <p>(Art. 69)</p>

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCN L	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltati va (trattamento economico)	Monte ore permessi retribuiti	Contribuzion e al fondo di previdenza complementa re	Contribuzio ne al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>fino a tre anni compiuti</p> <p>153 giorni: 100% retribuzione globale 80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti</p> <p>214 giorni: 100% retribuzione globale 80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni</p> <p>Malattia con assenze non superiori a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3:</p> <p>primi 3 giorni di quarta e delle successive assenze non superiori a 5 giorni 66% retribuzione globale per quarta assenza</p> <p>50% retribuzione globale per</p>					

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte permessi retribuiti	ore	Contribuzione e al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	quinta e successive assenze (Art. 80)						
Esito	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI

Tabella n. 10 - Trattamento normativo dei CCNL C011 e C070

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopprese (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
C011	4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito (incluse nel totale di 104 ore dei permessi retribuiti) (Art. 9, Sez. Quarta, Titolo III)	Durata ordinaria: 1 mese e ½ Durata ridotta: 1 mese (Art. 2, Sez. Quarta, Titolo I)	Fino a 5 anni di servizio: 10 giorni Dai 5 ai 10 anni di servizio: 20 giorni Oltre i 10 anni di servizio: 1 mese (Art. 1, Sez. Quarta, Titolo VIII)	Limite settimanale: 40 ore Limite annuo: 50% normale prestazione annua a tempo parziale 10% da computare su elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo 20% prestazioni eccedenti limite annuo (Art. 4, Sez. Quarta, Titolo I)	Limite: 2 ore giornaliere 8 ore settimanali Lavoro non a turni (o a turni) Limite annuale: 200 ore (250 per: aziende fino a 200 dipendenti, per attività di riparazione navale e aeronautica 260 per attività di manutenzione, installazione e montaggi) Straordinario: prime due ore 25% (25%) ore successive 30% (30%) Notturno: fino alle ore 22 20% (20%) Dopo le ore 22 30% (20%)	10% sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo 15% sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo nei casi di variazione in aumento della durata della prestazione Limite annuo variazione in aumento: 25 % normale prestazione annua a tempo parziale (Art. 4, Sez. Quarta, Titolo I)

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopprese (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
					Festivo: 50% (50%) Festivo con riposo compensativo: 10% (10%) Straordinario festivo: 55% (55%) Straordinario festivo con riposo compensativo: 35% (35%) Straordinario notturno: prime due ore 50% (40%) Ore successive 50% (45%) Notturmo festivo: 60% (60%) Notturmo festivo con riposo compensativo: 35% (35%) Straordinario notturno festivo: 75% (65%) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo: 55% (50%) Ore di straordinario in regime di «quote esenti» dall'accordo preventivo	

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
					eccedenti il limite di ore annue: 8% per ogni ora (Art. 7, Sez. Quarta, Titolo III)	
C07A	// (non calcolate individualmente ma incluse nel totale di 48 ore dei permessi retribuiti)	60 giorni (Art. 169)	5 giorni (Art. 169)	In prolungato (In spezzato) Entro il 25% del normale orario mensile a tempo Parziale: 30% (35%) Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale: 35% (40%) In regime diurno in giorno di riposo: / (40%) In regime diurno in giorno festivo: / (45%) In regime notturno in giorno feriale: 40% (45%) In regime notturno in giorno di riposo: / (50%) In regime notturno in giorno festivo: / (50%)	Limite annuo: 300 ore Entro le 10 ore al giorno e le 48 settimanali: 15% Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali: 20% Festivo: 25% Notturmo in giorno feriale o di riposo: 30% Notturmo in giorno festivo: 35% (Art. 268)	Limite annuo variazione in aumento: 10% normale orario lavorativo (fino a 25% con consenso individuale del lavoratore) 5% della retribuzione per i soli primi 2 mesi (Art. 62)

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Disciplina compensativa delle ex festività sopresse (maggiorazione e/o permessi)	Periodo di prova	Preavviso	Lavoro supplementare (maggiorazione)	Lavoro straordinario (maggiorazione)	Clausole elastiche part-time (maggiorazione)
				(Art. 60) (Art. 271)		
Esito	NO	NO	NO	NO	NO	NO

Tabella n. 11 - Trattamento normativo dei CCNL C011 e C070

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte permessi retribuiti	ore	Contribuzione al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
C011	<p>Comporto</p> <p>Infortunio sul lavoro (malattia professionale)</p> <p>Guarigione clinica comprovata (periodo pari a quello per cui è prevista l'indennità per inabilità temporanea)</p> <p>(Art. 1, Sez. Quarta, Titolo V)</p> <p>Comporto breve (prolungato)</p> <p>Anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 183 (274) giorni</p> <p>Anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti: 274 (411) giorni</p> <p>Anzianità di servizio oltre i 6 anni:</p>	<p>Si applicano disposizioni di legge vigenti</p> <p>5 mesi di congedo: 100% retribuzione globale</p> <p>(Art. 4, Sez. Quarta, Titolo IV)</p>	<p>13 permessi annui retribuiti di 8 ore (104 ore totale)</p> <p>Lavoratori settore siderurgico: 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore (124 ore totale)</p> <p>Lavoratori turnisti di 15 ore o più turni settimanali: aggiunta di 1 permesso annuo retribuito di 8 ore</p> <p>Lavoratori turnisti: giornate di riposo a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7</p> <p>(Art. 5, Sez. Quarta, Titolo III)</p> <p>Rappresentanti lavoratori per la sicurezza:</p>	<p>Da 2017 2% a carico delle aziende</p> <p>Da 2017 almeno 1,2% a carico del lavoratore</p> <p>Per lavoratori sotto i 35 anni di età e che aderiscono al fondo dopo il 5 febbraio 2021, 2,2% a carico dell'azienda</p> <p>T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati</p> <p>All'atto di iscrizione al Fondo: 5,16 € a carico dell'azienda</p> <p>5,16 € a carico del lavoratore</p> <p>(Art. 15, Sez. Quarta, Titolo IV)</p>	<p>13 € mensili a carico del datore di lavoro</p> <p>(Art. 16, Sez. Quarta, Titolo IV)</p>	<p>Organismo Bilaterale Nazionale (O.B.N.) per il settore Metalmeccanico e dell'Installazione di impianti</p> <p>(Sez. Prima)</p> <p>Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti</p> <p>(Art. 1, Sez. Prima)</p>	

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte permessi retribuiti	ore	Contribuzione al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>365 (548) giorni</p> <p>Aspettative per malattia: periodo prolungabile fino a 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento</p> <p>Trattamento economico</p> <p>122 giorni: 100% retribuzione globale 80% retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti</p> <p>153 giorni: 100% retribuzione globale 80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti</p> <p>214 giorni: 100% retribuzione globale 80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni</p> <p>Ricovero ospedaliero oltre i 10 giorni continuativi: 100% retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico indicato fino a 61 giorni</p>		<p>50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 Dipendenti</p> <p>70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti</p> <p>72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti</p> <p>76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti</p> <p>(Art. 1, Sez. Quarta, Titolo V)</p>				

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte permessi retribuiti	ore	Contribuzione al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>Malattia con assenze non superiori a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3: primi 3 giorni di quarta e delle successive assenze non superiori a 5 giorni</p> <p>66% retribuzione globale per quarta assenza</p> <p>50% retribuzione globale per quinta e successive assenze</p> <p>(Art. 2, Sez. Quarta, Titolo V)</p>						
C070	<p>Malattia o infortunio non professionale:</p> <p>Comporto</p> <p>Anzianità di servizio fino a 2 anni per lavoratore non in prova: 90 giorni</p> <p>Anzianità di servizio fino a 2 anni per lavoratore non in prova: 90 giorni, con l'incremento di 2 per ciascun mese lavorato oltre il biennio, ma con il limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva</p> <p>Trattamento economico:</p> <p>Da 1° a 3° giorno: 50%</p>	<p>Si applicano disposizioni di legge vigenti</p> <p>Maternità obbligatoria: 80% dell'imponibile e contributivo</p> <p>Astensione facoltativa: 30%</p>	<p>Permessi annui retribuiti di 4 o di 8 ore (totale 48 ore)</p> <p>(Art.188)</p> <p>4 o 8 ore per lavoro straordinario, limite pari a saldo di ore di straordinario con riposo compensativo</p> <p>1 giorno per matrimonio di 1 figlio</p> <p>3 giorni per decesso o grave infermità di parenti</p> <p>40 ore di permesso straordinario, per un periodo massimo di 3 anni per preparazione esami</p>	<p>Accredito T.F.R. al Fondo scelto</p> <p>Dal 1° gennaio 2023, 1% aggiuntivo a carico del lavoratore</p> <p>(Art. 216)</p>	<p>14 € mensili a carico del datore di lavoro</p> <p>1 € mensile a carico del lavoratore</p> <p>(Art. 209)</p>	<p>Ente Bilaterale Metalmeccanici e Servizi (ENBIMS)</p> <p>10 € mensili a carico del datore di lavoro</p> <p>2 € mensili a carico del lavoratore</p> <p>En.Bi.M.S. Sicurezza</p> <p>(Art. 207)</p>	

APPALTI PUBBLICI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CCNL	Comporto, malattia, infortunio (periodo di carenza, trattamento economico)	Maternità obbligatoria/facoltativa (trattamento economico)	Monte permessi retribuiti	ore	Contribuzione al fondo di previdenza complementare	Contribuzione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (o indennità sostitutiva)	Bilateralità
	<p>Dal 4° al 20° giorno: 75% della Retribuzione Media Giornaliera</p> <p>Dal 21° giorno fino al 180° giorno: 75% della Retribuzione Media Giornaliera.</p> <p>Oltre il 180° giorno nell'anno solare ma entro il comporto contrattuale: 50%</p> <p>Alla ripresa dell'Indennità INPS, ma entro il comporto contrattuale: 75%</p> <p>(Art. 197)</p> <p>Malattia (o infortunio professionale)</p> <p>Comporto</p> <p>9 mesi (sino a data prevista nel certificato definitivo di abilitazione)</p> <p>Trattamento economico</p> <p>Da 1° a 3° giorno: 60%</p> <p>Da 4° a 90° giorno: 75% (60%)</p> <p>Da 91°: 75%</p> <p>(Art. 198)</p>						
Esito	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI

5. Osservazioni conclusive

Dalla comparazione sopra riportata e condotta seguendo i criteri stabiliti dall'ANAC (cfr. *supra*, § 3.3) emergono alcuni elementi significativi, che possono contribuire ad evidenziare il grado di complessità applicativa dell'art. 11 del d.lgs. n. 36 del 2023.

Relativamente al primo caso considerato (cfr. *supra*, Tabella n. 6 e Tabella n. 7), la comparazione di cui all'art. 11, co. 3 e 4 del d.lgs. n. 36 del 2023 potrà avere esito positivo laddove il CCNL indicato nel bando sia il contratto avente codice A011, posto che il CCNL F012 contempla dei trattamenti migliorativi. Diversamente - e cioè laddove nel bando sia indicato come CCNL di riferimento l'F012 - la comparazione potrà avere esito negativo, considerato che si registrano ripetuti divari - che superano la soglia massima di scostamento fissata dalle linee guida dell'ANAC - sia sul fronte delle tutele normative che sul fronte delle tutele economiche.

Per quanto concerne la comparazione dei CCNL aventi i codici C011, C05A e C070 (cfr. *supra*, Tabella n. 8, Tabella n. 9, Tabella n. 10 e Tabella n. 11), emerge in modo netto un divario relativamente al trattamento retributivo. Inoltre, per quanto concerne la comparazione delle tutele normative, mentre tra il CCNL C011 e il CCNL C05A si registra uno scostamento marginale solo su 2 delle 12 voci considerate (tutela della maternità e previdenza complementare), tra il CCNL C011 e il CCNL C070 si registrano ampi divari.

L'analisi sin qui condotta dimostra, in concreto, quali verifiche debba compiere un operatore economico qualora voglia applicare un CCNL diverso da quello indicato nella *lex specialis*, tutelando la propria libertà sindacale di cui all'art. 39 Cost.

Si tratta, tuttavia, di un onere che l'art. 11, comma 4 del d.lgs. n. 36 del 2023 pone in capo all'operatore economico (chiamato ad esibire una dichiarazione nella quale attestare e dimostrare l'equivalenza delle tutele nei termini sopra detti e illustrati), spettando all'ente concedente il solo compito di verificare la correttezza e la veridicità di quanto dichiarato. Una verifica che può essere condotta anche accedendo all'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL per la consultazione dei testi contrattuali (sia di quello indicato nel bando che di quello applicato dall'operatore economico in gara).

E' opportuno precisare che si tratta pur sempre di una verifica tutt'altro che agevole, sia per l'operatore economico che per la Pubblica Amministrazione giacché: *a)* la comparazione dei trattamenti economici e normativi tra il CCNL indicato nel bando e quello concretamente applicato deve tenere conto del livello di inquadramento dei lavoratori impiegati dall'operatore economico; *b)* la struttura dei CCNL è molto variegata e non permette un lineare e rapido confronto tra le diverse tutele; *c)* a parità di livelli di inquadramento, nei

singoli CCNL le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio alcuni CCNL potrebbero raggruppare in un solo livello mansioni che in altri CCNL sono distribuiti tra più livelli); *d*) la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative - spesso trascurate - sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (ad esempio, l'indennità di maternità, l'indennità di malattia ed infortunio, l'indennità di preavviso).

Le altre pubblicazioni dei “Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva”:

1 | 2024 “L'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (art. 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”

2 | 2024 “La banca dati sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, legge n. 936/186) - Prima edizione”

3 | 2024 “Intelligenza Artificiale e Mercati del Lavoro” – Prima rassegna ragionata della letteratura economica e giuridica”

4 | 2024 “Malattie professionali e infortuni sul lavoro: i dati INAIL 2003 – 2023”

5 | 2024 “Intelligenza artificiale e mercati del lavoro. Evidenze e prospettive dall’indagine conoscitiva della XI Commissione della Camera (lavoro pubblico e privato)”

6 | 2024 “Intelligenza artificiale, processi produttivi, servizi pubblici. Prima rassegna ragionata della letteratura sui modelli computazionali per l’intelligenza artificiale generativa”

7 | 2024 “L’impatto dell’intelligenza artificiale sul mercato del lavoro nella prospettiva di economic complexity”

8 | 2024 “La funzione dell’archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro Problemi e prospettive”

9 | 2024 “Disabilità e diritto al lavoro – Luci ed ombre sulla relazione di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla Legge 68 del 1999”

10 | 2024 “Non di solo lavoro vive l’uomo – Il contributo della contrattazione al corretto equilibrio tra persona, carichi di cura e lavoro. Una verifica sull’archivio CNEL dei contratti collettivi”

11 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta della cosiddetta contrattazione sociale- Primo inquadramento delle fonti informative”

12 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta della cosiddetta contrattazione sociale- Secondo inquadramento delle fonti informative”

13 | 2024 “Note per uno studio dell’orario di lavoro - Il contributo del CNEL nel periodo 1984-1999”

14 | 2024 “Le sinergie tra contrattazione sociale e contrattazione aziendale. Focus su salute in provincia di Vicenza”

15 | 2024 “Il contributo del CNEL allo studio della contrattazione collettiva nel settore pubblico”

16 | 2024 “Il diritto soggettivo alla formazione nel lavoro pubblico: una rassegna ragionata delle previsioni legali e contrattuali”

17 | 2024 “Il *welfare* contrattuale nelle Pubbliche Amministrazioni”

18 | 2024 “Note per uno studio delle retribuzioni e della dinamica retributiva. il contributo del CNEL nel periodo 1982-1998”

19 | 2024 “Il lavoro pubblico tra innovazione tecnologica e partecipazione organizzativa: quadro normativo e disciplina contrattual-collettiva in materia di lavoro a distanza”

20 | 2024 “Professionalità e classificazione del personale nel lavoro pubblico”

