



Numero 2 / 2022

Michele Murgo

**Le retribuzioni nei contratti collettivi del
settore edile: un'indagine empirica**

.

Le retribuzioni nei contratti collettivi del settore edile: un'indagine empirica

Michele Murgo

Ricercatore a tempo determinato "di tipo A" in Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Pavia

Abstract italiano. Il contributo analizza le retribuzioni stabilite dai contratti collettivi nazionali del settore edile archiviati nella banca-dati del Cnel, allo scopo di individuare termini di paragone precisi per l'applicazione dell'art. 603-*bis*, co. 3, punto 1), c.p. Si procede, dunque, suddividendo i contratti catalogati con il codice F01 in sottogruppi il più possibile omogenei, sulla base dell'ambito di applicazione soggettivo di ciascun Ccnl. Le operazioni di classificazione e comparazione sono condotte utilizzando come parametro di riferimento i contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil, che risultano essere di gran lunga i più applicati in ognuno dei sottogruppi considerati.

Abstract inglese. The essay is aimed at investigating the level of wages established by national collective agreements in the building sector, in order to find adequate terms of comparison in the application of art. 603-*bis*, para. 3, no. 1), of the Italian Penal Code. Collective agreements available in the Cnel's database under code F01 are therefore divided into

smaller groups according to their personal scope of application. The comparison is carried out using as a reference point the agreements concluded by Cgil, Cisl and Uil, which are by far the most widely applied within each subcategory.

1. Introduzione

Il presente contributo si propone di analizzare le retribuzioni contrattuali del settore edile, con lo scopo di individuare termini di paragone precisi per l'applicazione dell'art. 603-*bis* c.p., che punisce l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro. In particolare, il co. 3 elenca una serie di indici di sfruttamento, tra i quali figura, al punto 1), “la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato”. A fronte dell'elevato numero di contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) astrattamente applicabili alle imprese edili¹, si rivela dunque fondamentale determinare le retribuzioni di riferimento, così da valutare la sussistenza in concreto dell'indice di sfruttamento citato.

In questa sede non sarà direttamente affrontata l'annosa questione relativa alla (misurazione della) rappresentatività delle organizzazioni sindacali².

¹ Al riguardo, si veda anche la dettagliata indagine di M. FAIOLI, *Indagine sulla contrattazione collettiva dell'edilizia e sulle relative istituzioni paritetiche*, Giappichelli, 2021.

² In argomento v., senza pretesa di esaustività, P. A. VARESI, *Pluralismo e rappresentatività sindacale cinquant'anni dopo lo Statuto dei lavoratori*, in AA. VV., *Libertà e attività sindacale dopo i cinquant'anni dello Statuto dei lavoratori. Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro Pisa – Lucca, 5 – 6 maggio 2021*, La

Del resto, al netto di eventuali vincoli associativi, il datore di lavoro è libero di applicare un contratto collettivo stipulato da organizzazioni poco rappresentative (purché, beninteso, non si tratti di sindacati di comodo, ai sensi dell'art. 17 St. Lav.) ovvero di non applicarne nessuno o, ancora, di applicare un contratto riferito a un settore diverso da quello della sua prevalente attività³. E, nella misura in cui il trattamento economico previsto non scende al di sotto del cd. minimo costituzionale *ex art. 36 Cost.*, sembra difficile che tale comportamento, civilmente lecito, possa costituire un indice di sfruttamento sul piano penale⁴. Tant'è che lo stesso art. 603-*bis*, co. 3, punto 1), richiama infine la quantità e qualità del lavoro prestato, alla stessa stregua dell'art. 36, co. 1, Cost., appunto⁵.

Nondimeno, i dati raccolti dal Cnel in collaborazione con l'Inps mostrano che alcuni Ccnl sono applicati da un numero di datori a un numero di lavoratori almeno dieci volte maggiore rispetto a tutti gli altri contratti sui quali sono state effettuate le medesime rilevazioni. Pertanto, a fini classificatori, questi contratti saranno presi come unità di misura delle

Tribuna, 2021, 15 ss.; M. MAGNANI, *Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021; R. DE LUCA TAMAJO, *Le criticità della rappresentatività sindacale «misurata»: quale perimetro?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, I, 377 ss.

³ Sul problema irrisolto della categoria nell'ordinamento italiano cfr., da ultimo, M. FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Cedam, 2020; G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, BUP, 2020.

⁴ Cfr. D. GAROFALO, *Il contrasto al fenomeno dello sfruttamento del lavoro (non solo in agricoltura)*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2018, 245. In senso analogo anche V. FERRANTE, *Appalti, supply chain e doveri di controllo sull'uso del lavoro "schiavistico"*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 1075.

⁵ Sul punto, v. anche S. TORDINI CAGLI, *La controversa relazione della sanzione penale con il diritto del lavoro, tra ineffettività, depenalizzazione e istanze populiste*, in *Lav. Dir.*, 2017, 634 s. Manca, invece, un riferimento al concetto di sufficienza della retribuzione, forse ritenuto troppo generico dal legislatore e, dunque, potenzialmente lesivo del principio di determinatezza della norma penale. V., però, D. GAROFALO, *op. cit.*, 244, secondo cui "il parametro della sufficienza della retribuzione, previsto dall'art. 36 Cost., [può] essere sussunto nell'ipotesi della «palese difformità» tra le somme erogate e quelle previste dal contratto collettivo".

diverse clausole retributive, in modo da avere un unico metro di confronto per tutta la categoria.

2. Campo d'indagine e metodologia

Nella banca dati del Cnel risultano archiviati 71 Ccnl relativi al settore “edilizia, legno e arredamento” (identificato con la lettera F)⁶. Di questi, 49 sono ricondotti al sottosectore identificato con il codice F01, che riguarda le attività edili in senso stretto. Vi è poi il sottosectore dei laterizi e manufatti in cemento (F02), con tre contratti⁷; quello di cemento, calce e gesso (F03), con quattro contratti⁸; quello dell'escavazione e lavorazione di materiali lapidei (F04), con cinque contratti⁹; quello di legno, sughero e arredamento (F05), con otto contratti¹⁰. Infine, è presente un contratto trasversale agli ambiti F02-F04¹¹.

Il seguito dell'indagine sarà incentrato sui Ccnl rientranti nel sottosectore F01, che, come si evince, rappresentano l'ampia maggioranza dei contratti vigenti per l'edilizia.

⁶ I dati qui riportati si riferiscono alla situazione fotografata nella tabella dei Ccnl vigenti all'8 novembre 2021. In prosieguo, i contratti saranno identificati, per brevità, attraverso i codici alfanumerici univoci assegnati dal Cnel. Risulta peraltro interessante notare che questo è l'unico settore in cui si è registrato un decremento del numero dei Ccnl vigenti per il settore privato, che da 76 nel novembre 2020 si sono ridotti, appunto, a 71 nello stesso mese del 2021 (-6,6%): [CNEL, Scheda Ccnl dei lavoratori dipendenti depositati al Cnel. Alcune evidenze aggiornate a novembre 2021](#).

⁷ F021, F02B, F02C.

⁸ F032, F03A, F03B, F03C.

⁹ F041, F046, F047, F049, F04B.

¹⁰ F051, F058, F060, F065, F066, F067, F05A, F210.

¹¹ Si tratta del Ccnl dei materiali da costruzione, sottoscritto da Confapi-Aniem con Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cigil e che sostituisce gli accordi per i diversi sottosectori precedentemente stipulati dalle stesse parti sociali. Peraltro, le tabelle salariali mantengono comunque una differenziazione tra lapidei, cemento e laterizi.

Peraltro, nello stesso ambito F01, è possibile tracciare un'ulteriore suddivisione dei Ccnl in base al tipo di impresa cui si riferiscono, in modo da ottenere gruppi di contratti omogenei e procedere quindi a una più significativa comparazione. In particolare, tredici contratti riguardano l'edilizia industriale¹²; nove riguardano solo le piccole e medie imprese (Pmi)¹³; dodici riguardano solo le imprese artigiane (o le Pmi artigiane)¹⁴; due riguardano solo le cooperative¹⁵; nove disciplinano insieme Pmi artigiane e cooperative¹⁶; tre presentano combinazioni diverse tra industria, artigianato, cooperative e Pmi¹⁷. Per le ragioni anzidette, l'esposizione si dipanerà, dunque, secondo questa scansione oggettiva.

¹² F011, F013, F080, F083, F087, F089, F08C, F08G, F08H, F08L, F08M, F08N, F08T.

¹³ Codici: F018, F084, F086, F088, F01Q, F01S, F01W, F08A, F08Q. Il contratto F01W non sarà tuttavia incluso nel campione di studio per due principali ragioni. In primo luogo, esso risulta sottoscritto, da un lato, da un ente di formazione (e ricerca), in particolare in materia di sicurezza, e, dall'altro lato, dalla Confederazione europea di unità dei quadri e dirigenti, che rappresenta in particolare i professionisti intellettuali. In secondo luogo, il testo contrattuale depositato al Cnel si compone di sole 34 pagine (comprese intestazione e costituzione delle parti), per un totale di 33 articoli, e appare alquanto lacunoso in relazione a diversi istituti rilevanti. Viceversa, pur essendo menzionato nella tabella dei contratti vigenti, il testo di F01S non figura nell'archivio corrente del Cnel, ma soltanto in quello storico. In ogni caso, esso sarà oggetto di attenzione per via della non trascurabile consistenza associativa della parte sindacale (Ugl). Infine, il contratto F08Q è stato disdettato dalle parti, che ne hanno così impedito il tacito rinnovo alla scadenza, avvenuta il 31 gennaio 2022.

¹⁴ F015, F019, F081, F01B, F01M, F01R, F08D, F08E, F08F, F08P, F08R, F08S.

¹⁵ F016, F082.

¹⁶ F01A, F01F, F01G, F01H, F01I, F01N, F01O, F08B, F08O.

¹⁷ F01J, F01T, F08I. Questo ambito, ricavato per sottrazione dagli altri, non sarà considerato all'interno della presente indagine poiché risulta troppo eterogeneo (anche al proprio interno), per procedere a una comparazione significativa. Inoltre, ad esempio, il contratto F01J risulta applicato da otto datori a un totale di 28 lavoratori interessati. Invece, per quanto riguarda F01T (Esarco Ciu - Fnle), si segnala che le stesse parti hanno firmato altri contratti più specifici, nonché uno più recente, avente il medesimo ambito di applicazione soggettivo e che è stato sottoscritto da tutte, insieme con altre sigle (F01A).

In ciascuno dei campi appena citati, il contratto di gran lunga più applicato è quello stipulato dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil¹⁸. Per avere un'idea delle proporzioni, si pensi che, su un totale di 123.389 datori di lavoro e 701.930 lavoratori operanti nel settore “edilizia, legno e arredamento”¹⁹, il contratto dell'industria (F011) è applicato da 38.350 datori di lavoro a 263.977 lavoratori; quello delle Pmi (F018) è applicato da 10.175 datori a 44.318 lavoratori; quello dell'artigianato (F015) da 42.464 datori a 130.987 lavoratori²⁰. Viceversa, nessuno degli altri Ccnl di cui sono disponibili dati analoghi (dieci in totale)²¹ supera i 150 datori di lavoro o i 750 lavoratori. Inoltre, nel loro complesso, i contratti da ultimo citati raggiungono appena la cifra di 482 datori e 1.884 lavoratori interessati.

¹⁸ Tant'è che, nella non recentissima circolare n. 13 del 2012, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali aveva individuato proprio i contratti di Cgil, Cisl e Uil quali contratti “sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sempre a livello nazionale”, ai fini della determinazione degli “organismi paritetici” come definiti dall'art. 2, co. 1, lett. ee), del d.lgs. n. 81 del 2008. La circolare in questione è stata ritenuta esente da vizi anche da [Tar Lazio 30 giugno 2015, n. 8765](#).

¹⁹ Dati derivanti dall'elaborazione del Cnel sulla media annuale delle dichiarazioni mensili Uniemens 2020 fornite dall'Inps: Cnel, *Scheda Ccnl dei lavoratori dipendenti depositati al Cnel*, cit. Dalla stessa fonte si apprende, altresì, che il contratto più applicato nel settore copre da solo il 38% dei lavoratori interessati; mentre i cinque Ccnl più applicati raggiungono insieme una copertura dell'87%. Si noti che i cinque contratti più applicati sono sempre quelli sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil, ciascuno dei quali risulta, poi, essere il più applicato nel proprio sottogruppo di riferimento (v. anche *infra*).

²⁰ Le sigle in questione non hanno stipulato accordi “misti” (Pmi, industria, artigianato e cooperative) in quanto ciascuna categoria è naturalmente coperta da accordi specifici.

²¹ Andando in ordine di categoria: F013, F089, F019, F01B, F08D, F08F, F08P, F08R, F08O, F01J. Nel sottosettore F01 sarebbe teoricamente contemplato anche il contratto F200 (Conflavoro-Confsal), che tuttavia non è stato qui considerato per via del suo peculiare ambito di applicazione oggettivo (installazione e manutenzione di piscine). In ogni caso, anche il contratto in questione appare quantitativamente poco significativo, in quanto è applicato da soli 11 datori a un totale di 26 lavoratori.

3. I Ccnl edilizia-industria

Passando a esaminare nel dettaglio le tariffe retributive del primo gruppo di contratti, il contratto di Cgil, Cisl e Uil (F011) prevede dei minimi tabellari mensili compresi tra € 895,36 per il primo livello ed € 1790,71 per il settimo livello. A queste cifre, invero piuttosto basse se isolatamente considerate, bisogna aggiungere l'indennità di contingenza²² (tra € 512,87 ed € 533,82) e l'elemento distinto della retribuzione, pari a € 10,33 per tutti i livelli. Per gli impiegati vanno calcolate quattordici mensilità²³; mentre per gli operai la gratifica natalizia è corrisposta tramite accantonamenti periodici presso la cassa edile e non è prevista una quattordicesima. Inoltre, per ogni biennio di lavoro alle dipendenze dello stesso datore, gli impiegati hanno diritto a un aumento della retribuzione mensile, per un massimo di cinque scatti d'anzianità nel corso della carriera²⁴. Viceversa, per gli operai è istituito il meccanismo della cd. "anzianità professionale edile", per cui il pagamento non viene effettuato direttamente dal datore (che pure versa un contributo), bensì dalle casse edili.

Per quanto riguarda gli elementi accidentali e variabili della retribuzione, il contratto contempla una lunga lista di indennità per lavori disagiati o svolti in condizioni particolari²⁵. Sono poi stabilite, ovviamente, delle maggiorazioni per il lavoro notturno, festivo e straordinario²⁶, calcolate

²² A differenza di quanto avviene in altri settori, molti contratti dell'edilizia continuano a tenere separata l'indennità di contingenza dalla paga base, anche se non mancano Ccnl (di solito più recenti) in cui la prima è già conglobata nella seconda.

²³ La quattordicesima è chiamata tecnicamente "premio annuo".

²⁴ L'importo degli aumenti varia da € 8,22 per il livello più basso a € 13,94 per quello più alto.

²⁵ V., per gli operai, l'art. 20 del Ccnl del 2004 (oggetto di numerosi emendamenti, ma mai del tutto sostituito) e, per gli impiegati, gli artt. 50 ss. del medesimo Ccnl.

²⁶ In particolare, 35% per lo straordinario diurno; 45% per il lavoro festivo; 55% per lo straordinario festivo; 28% per il lavoro notturno non compreso in turni periodici (34% per gli

come percentuale su praticamente tutti le voci retributive ad esclusione delle indennità. Da ultimo, i rinnovi più recenti hanno sostituito “l'elemento economico territoriale” con “l'elemento variabile della retribuzione” (Evr), ossia un premio “correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio”. La concreta determinazione dell'Evr spetta ovviamente alle articolazioni territoriali dei sindacati stipulati, sicché esso non può costituire oggetto di precisa comparazione in questa sede²⁷.

In merito agli altri contratti, le differenze principali si registrano, com'è prevedibile, con riferimento ai minimi tabellari (e all'eventuale indennità di contingenza), sebbene non manchino profili di disomogeneità anche in relazione ad altri istituti. Ad ogni modo, per tre quarti del campione considerato, i differenziali sono contenuti entro il 5-10% della retribuzione complessiva. In particolare, nessun contratto prevede minimi sensibilmente superiori a quelli stabiliti da F011; tre contratti sono sostanzialmente coincidenti con esso²⁸; cinque si discostano di meno di €

impiegati); 40% per lo straordinario notturno (47% per gli impiegati); 50% per il lavoro festivo notturno; 70% per lo straordinario festivo notturno.

²⁷ Il giudice comunque non potrà trascurare questo elemento, poiché, a seguito delle modifiche introdotte con la l. n. 199 del 2016, il punto 1) dell'art. 603-*bis*, co. 3, oggi richiama anche la contrattazione collettiva territoriale.

²⁸ Si tratta di F089, F08N, F08T.

100 mensili²⁹; uno si discosta di oltre € 100 mensili³⁰; tre si discostano di oltre € 300 mensili³¹.

Un altro ambito in cui si rilevano variazioni, seppur in numero minore, è quello delle maggiorazioni. Infatti, se sette Ccnl prevedono le medesime percentuali di F011, almeno per quanto riguarda le voci più comuni³², altri cinque se ne discostano, talvolta in misura piuttosto evidente. Così, F087 riconosce una maggiorazione del 20% per il lavoro notturno, del 25% per lo straordinario feriale, del 35% per lo straordinario festivo e del 50% per lo straordinario festivo notturno. Ancora più basse risultano le percentuali stabilite dal contratto F08H, che arriva al massimo a remunerare con un aumento del 36% lo straordinario festivo notturno³³. Gli altri tre Ccnl³⁴, invece, presentano differenze meno marcate rispetto a F011, con

²⁹ F080, F083, F087, F08H, F08M. In questi casi, lo scostamento rispetto a F011 tende ad aumentare con i livelli d'inquadramento, rimanendo comunque nell'ordine delle decine di euro. Peraltro, si tratta di divergenze generalmente spiegabili per via del fatto che i Ccnl in questione (*rectius*, le tabelle salariali) sono meno recenti e, in effetti, risultano spesso sovrapponibili alle precedenti pattuizioni di Cgil, Cisl e Uil. Bisogna precisare che F083 menziona in più punti l'indennità di contingenza tra le voci che compongono il trattamento economico, ma senza quantificarla direttamente, sicché la comparazione è stata effettuata unicamente con riguardo ai minimi. Ne consegue che, nel caso in cui il sistema contrattuale in questione non permettesse la determinazione di tale voce, ovvero questa risultasse inapplicabile, la differenza con F011 sarebbe notevolmente maggiore, aggirandosi intorno a € 600 a seconda del livello d'inquadramento. Lo stesso metodo sarà seguito, altresì, in tutti gli altri casi analoghi (specificamente segnalati *infra*).

³⁰ F013.

³¹ F08C, F08G, F08L. I tre contratti sembrano utilizzare tutti le medesime tabelle. Del resto, F08C e F08L sono stati stipulati dalla stessa sigla sindacale: Famar/Confamar. Così, per esempio, F08L prevede per la categoria 5, prima fascia, (vale a dire il livello più basso) una retribuzione minima mensile di €1.050.

³² Ci si riferisce a: F013, F083, F089, F080, F08M, F08N, F08T.

³³ Il Ccnl in questione riporta una griglia in cui si distingue, in una scala ascendente, tra “preavviso normale”, “richiesta tempestiva” e “richiesta urgente”, nonché tra “straordinario prolungato” e “straordinario spezzato”. In questo modo, ad esempio, lo straordinario prolungato feriale con preavviso viene remunerato con una maggiorazione del 14% (a fronte del 35% previsto da F011).

³⁴ F08C, F08G, F08L. Si noti che questi Ccnl sono anche quelli che contemplano i minimi nettamente più bassi all'interno di questo campione.

scostamenti che tendenzialmente non superano i cinque punti percentuali³⁵.

Il contratto di Cgil, Cisl e Uil appare tuttavia meno vantaggioso di quasi tutti gli altri per quanto riguarda gli scatti di anzianità³⁶: solo F083 e F080 contemplano sostanzialmente i medesimi aumenti. Viceversa, contratti come F087 e F08H prevedono aumenti superiori di oltre due volte rispetto a F011³⁷. Ad ogni modo, la maggior parte dei Ccnl della categoria prevede aumenti molto più simili a F011, con trattamenti migliorativi che oscillano approssimativamente tra uno e tre euro, a seconda del contratto e del livello d'inquadramento³⁸.

4. I Ccnl per le piccole e medie imprese

Muovendo all'ambito delle Pmi, si può innanzitutto constatare che il Ccnl stipulato da Cgil, Cisl e Uil (F018) offre un trattamento economico praticamente identico a quello del contratto per l'industria. Si registrano, infatti, variazioni trascurabili circa la paga base e l'indennità di

³⁵ Si segnala, però, che per le prime due ore di straordinario diurno feriale è previsto un aumento del 22% (che sale al 28% a partire dalla terza ora).

³⁶ Bisogna però tener presente che quanto si dirà sul punto vale solo per gli impiegati, in quanto per gli operai occorre fare riferimento al diverso meccanismo dell'anzianità professionale edile (variamente denominato), la cui disciplina, pur variamente denominata, si ritrova nelle sue caratteristiche essenziali in pressoché tutti i Ccnl del settore.

³⁷ Nell'ordine: 3% della paga base (che significa €1369,45 per il livello più basso) e da € 21 a € 31, a seconda del livello d'inquadramento. Peraltro, diversamente dagli altri Ccnl, gli scatti di F08H sono triennali, ma per un numero massimo di dieci (premiando quindi maggiormente la "fedeltà" del dipendente)

³⁸ F013, F08C, F08G, F08L, F08N, F08T.

contingenza³⁹; mentre gratifiche, maggiorazioni e scatti di anzianità sono disciplinati esattamente allo stesso modo.

Tra gli altri contratti del medesimo gruppo, quattro presentano minimi tabellari sostanzialmente sovrapponibili a quelli di F018⁴⁰. Inoltre, uno se ne discosta di poco meno di € 100 per il livello d'inquadramento più basso, offrendo nondimeno un trattamento paragonabile per il livello più alto⁴¹. Ancora, F01S offre minimi inferiori di quasi € 100 per il livello più basso e di circa € 190 per quello più alto⁴². Da ultimo, computando anche l'indennità di contingenza, F08Q prevede di nuovo retribuzioni inferiori di quasi € 100 per il livello più basso e di quasi € 280 per il livello più alto⁴³.

Per quanto riguarda le altre principali voci retributive, si registra forse una minore varietà che nella prima classe di contratti. Nel caso delle maggiorazioni, ben cinque Ccnl prevedono le medesime percentuali di

³⁹ F018 retribuisce il primo livello d'inquadramento con € 895,99 quale paga base ed € 513,46 a titolo di indennità di contingenza. Per il settimo livello, invece, la paga base ammonta a € 1791,96 e l'indennità di contingenza a € 535,12. Colpisce, dunque, che i trattamenti minimi previsti per le Pmi siano complessivamente superiori, ancorché di pochi euro, a quelli stabiliti in generale per l'industria dalle medesime parti sociali.

⁴⁰ Si tratta di F084, F086, F088, F08A. Per i primi tre Ccnl citati vale tuttavia lo stesso discorso già svolto a proposito di F083: l'indennità di contingenza è citata come voce separata, ma non è quantificata nel testo dell'accordo disponibile.

⁴¹ F01Q. La discrepanza è dovuta al fatto che il contratto in parola contempla due livelli per la categoria dei quadri. Sicché, escludendo il livello quadro più alto, tutti gli altri presentano un ribasso simile a F018.

⁴² Anche in questo caso occorre tuttavia evidenziare che l'ammontare dell'indennità di contingenza non è precisato nel testo del contratto. Per questo motivo, tale voce non è presa in considerazione, ad esempio, da M. FAIOLI, *Indagine sulla contrattazione collettiva dell'edilizia*, cit., 100.

⁴³ Per la precisione, i trattamenti previsti ammontano, nell'ordine, a € 1315,50 e a € 2050, con un divario che cresce a mano a mano che si sale di livello.

F018⁴⁴. Invece, F01Q prevede maggiorazioni nettamente inferiori⁴⁵; mentre F08Q stabilisce in molti casi percentuali superiori di 5-10 punti⁴⁶.

Anche in relazione agli scatti di anzianità, le oscillazioni in questa categoria risultano alquanto inferiori rispetto all'industria. Infatti, i contratti che si discostano presentano comunque variazioni di pochi euro. Peraltro, solo F08A prevede aumenti inferiori, ancorché nell'ordine di alcune decine di centesimi di euro⁴⁷; mentre F08Q offre un trattamento migliorativo, con una differenza di poco meno di tre euro per il livello d'inquadramento più basso e circa quattro per quello più alto⁴⁸. In ogni caso, la maggior parte dei contratti prevede esattamente i medesimi scatti⁴⁹.

5. I Ccnl per le imprese artigiane

Nell'ambito dell'artigianato, il contratto di riferimento (F015) contempla dei minimi molto simili a quelli degli altri due contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil e che variano da € 895,30 a € 1804,86⁵⁰, a seconda del livello

⁴⁴ F084, F086, F088, F01S, F08A. Per vero, quest'ultimo riconosce per lo straordinario diurno una maggiorazione leggermente inferiore (30% anziché 35%).

⁴⁵ Lavoro notturno al 15%; straordinario al 15% fino alla 48a ora settimanale e 20% per le ore ulteriori; straordinario festivo diurno e straordinario notturno al 30%; straordinario festivo notturno al 50%. Come si vede, si tratta di ribassi anche di 20 punti percentuali.

⁴⁶ Ad esempio: lavoro straordinario diurno al 45% (anziché 35%); festivo al 50% (anziché 45%); straordinario festivo al 60% (anziché 35%); lavoro notturno, senza distinzione tra operai e impiegati, al 40% (anziché 28/34%).

⁴⁷ Si parla di € 7,41 per il livello più basso e differenziali analoghi a salire. Fanno tuttavia eccezione il primo livello impiegatizio e quello dei quadri, per i quali gli aumenti ammontano, nell'ordine, a € 15,60 e a € 17,40.

⁴⁸ Per la precisione, gli aumenti variano da € 11 a € 18.

⁴⁹ Si tratta in particolare di F084, F086, F088, F01Q, F01S. In verità, per alcuni livelli F01Q si discosta di pochi centesimi: l'unico scollamento più evidente, comunque contenuto, si riscontra in relazione ai livelli quadri (o quadri e impiegati super, nel caso di F018), dove la differenza ammonta a quasi un euro (€ 13 anziché € 13,94).

⁵⁰ Le nuove tabelle tariffarie sono entrate in vigore il 1° gennaio 2022.

d'inquadramento. Anche in questo caso, bisogna poi aggiungere l'elemento distinto della retribuzione, fisso a € 10,33, e l'indennità di contingenza, anch'essa conteggiata separatamente, per un ammontare che parte da € 512,58 fino a € 534,28.

Maggiorazioni, sistema delle gratifiche e le altre principali voci sono, ancora una volta, identiche a quelle già descritte in relazione a F011. Si registrano tuttavia scatti di anzianità leggermente più generosi, quantificati in € 9,86 per il primo livello d'inquadramento più basso e € 16,73 per il settimo. Resta comunque ferma la distinzione precedentemente ricordata tra aumenti periodici di anzianità per gli impiegati e anzianità professionale edile per gli operai.

La classe di contratti in esame è probabilmente quella che presenta la concorrenza più marcata sotto il profilo retributivo. Infatti, solo due Ccnl in questo campione offrono paghe comparabili a quelle appena esaminate con riferimento a F015⁵¹; mentre altri quattro presentano ribassi non particolarmente significativi, ossia inferiori a € 50, a prescindere dal livello d'inquadramento considerato⁵². Tre contratti prevedono, poi, ribassi compresi tra € 100 e € 200⁵³ e due offrono trattamenti inferiori di oltre € 200, arrivando anche a differenziali prossimi a € 500⁵⁴.

⁵¹ F08D, F08R.

⁵² F081, F01B, F08P, F08S. Inoltre, come in altri casi, si precisa che nel testo di F01B disponibile nella banca dati del Cnel non è specificato l'ammontare dell'indennità di contingenza, per cui la valutazione è basata esclusivamente sui minimi.

⁵³ F019, F01M, F08E. In verità, gli ultimi due livelli di F019 superano ampiamente gli € 200 di differenziale negativo: considerando soltanto i minimi, per il livello impiegatizio più alto esso prevede € 1320, a fronte di € 1611,48 riconosciuti da F015 per lo stesso livello. Anche F01M non precisa l'ammontare dell'indennità di contingenza.

⁵⁴ F01R, F08F. Per dare un'idea, i minimi tabellari di F08F sono compresi tra € 1074 e € 2284; mentre quelli di F01R variano da € 1206,33 a € 1876,27, con un divario che, dunque, si accentua considerevolmente salendo di livello.

In merito agli scatti di anzianità, le oscillazioni risultano invece molto ridotte, essendo contenute entro un margine di tre euro, con una sola eccezione. Diversamente dalle due precedenti classi di contratti, qui F015 si colloca in una fascia intermedia. Si registrano, infatti, altri tre contratti che prevedono esattamente gli stessi aumenti⁵⁵; a fronte di quattro contratti che stabiliscono aumenti inferiori⁵⁶ e altrettanti che ne prevedono di superiori⁵⁷, con oscillazioni generalmente contenute.

Ancora più omogenea appare, infine, la disciplina delle maggiorazioni. Infatti, ben nove contratti prevedono esattamente le medesime percentuali di F015⁵⁸ e uno se ne discosta leggermente, perlopiù in aumento⁵⁹.

⁵⁵ F081, F08R, F08S.

⁵⁶ F01B, F01M, F08E, F08P. Questi Ccnl, che tra loro presentano variazioni nell'ordine di pochi centesimi di euro, riprendono sostanzialmente gli aumenti stabiliti nell'originario contratto per l'edilizia artigianato di Cgil, Cisl e Uil (del 2004) e successivamente incrementati da queste ultime con il rinnovo parziale del 2008.

⁵⁷ F019, F01R, F08D, F08F. In realtà, F019 stabilisce aumenti maggiori per i livelli d'inquadramento più bassi, ma risulta peggiorativo con riferimento ai primi due-tre livelli. Non è tuttavia possibile una sovrapposizione perfetta in quanto vige un diverso sistema di classificazione delle professionalità, basato su un numero differente di livelli. Infatti, come rileva M. FAIOLI, *Indagine sulla contrattazione collettiva dell'edilizia*, cit., 101, "non è corretto effettuare un'astratta comparazione tra scale retributive ... senza tenere in considerazione i relativi livelli della classificazione e il contenuto delle mansioni che a esse fanno riferimento". Nondimeno, dato che l'art. 603-bis, co. 3, punto 1), parla di "corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi", appare sufficiente ai presenti fini dare un'idea ragionevolmente precisa degli ordini di grandezza dei differenziali retributivi presenti tra i diversi Ccnl esaminati. Merita inoltre di essere segnalata la previsione piuttosto vantaggiosa di F08F, che garantisce un massimo di otto aumenti (anziché cinque, come gli altri Ccnl) di ammontare pari all'1,5% della paga base. Senonché, si deve sottolineare che detto contratto è anche uno dei due che prevedono in assoluto i minimi più bassi (nonché, come si avrà modo di notare, quello che riconosce di gran lunga le maggiorazioni meno favorevoli all'interno di questo gruppo).

⁵⁸ F019, F081, F01B, F01M, F08D, F08E, F08P, F08R, F08S.

⁵⁹ F01R. Tendenzialmente, viene riconosciuto un 5% in più rispetto ai contratti di Cgil, Cisl e Uil, con qualche eccezione. Ad esempio, il lavoro notturno è remunerato con una maggiorazione del 40% (contro il 28-34%, a seconda che si tratti di operai o impiegati); lo straordinario notturno al 50% (contro il 40-47%, a seconda che si tratti di operai o impiegati); mentre il festivo notturno è trattato allo stesso modo (maggiorazione del 50%).

Soltanto un Ccnl stabilisce un trattamento nettamente peggiorativo, nell'ordine di 20-30 punti percentuali a seconda dei casi⁶⁰.

6. I Ccnl che disciplinano insieme Pmi, artigianato e cooperative

Come si evince, per questo gruppo di contratti non esiste un preciso Ccnl di Cgil, Cisl e Uil che possa essere utilizzato come termine di paragone. Del resto, le associazioni in questione hanno stipulato specifici contratti per ciascuno dei campi qui considerati, che sono stati separatamente analizzati nelle parti che precedono. Nondimeno, come si è avuto modo di sottolineare, tutti i contratti sottoscritti dalle sigle sindacali richiamate offrono trattamenti economici molto simili tra loro, sicché essi possono comunque essere presi come punto di riferimento, pur mantenendo una certa elasticità.

Utilizzando proprio tali unità di misura, ci si avvede che la classe di contratti qui considerata presenta complessivamente i minimi più bassi tra tutte quelle analizzate in questo studio. Difatti, solamente un Ccnl offre salari sovrapponibili a quelli della contrattazione Cgil, Cisl e Uil⁶¹; mentre un altro se ne discosta per difetto nella misura di qualche decina di euro⁶². Tutti gli altri contratti prevedono trattamenti notevolmente deteriori: tolto

⁶⁰ F08F. In particolare, si prevede una maggiorazione del 10% per il lavoro festivo; del 15% per il lavoro notturno; del 20% per il festivo notturno; del 15% per lo straordinario diurno; del 30% per lo straordinario festivo e per quello notturno; del 40% per lo straordinario festivo notturno.

⁶¹ F08O. I salari attualmente stabiliti sono, per vero, leggermente inferiori (€ 1400,54 per il livello più basso e € 2300,46 per quello più alto); nondimeno, con gli aumenti previsti dopo il 30 giugno 2022, raggiungeranno e, anzi, supereranno di poco quelli stabiliti da Cgil, Cisl e Uil (a meno che, ovviamente, non venga negoziato nel frattempo un rinnovo della parte economica).

⁶² F08B. In particolare, i trattamenti variano complessivamente da € 1369,36 a € 2280,09.

F01I⁶³, i differenziali variano da poco più di € 200 a oltre € 700, con un'ampia varietà di situazioni intermedie⁶⁴.

A fronte delle constatazioni che precedono, potrebbe sorprendere la tendenziale convergenza che si registra con riferimento agli altri profili economici. Per quanto riguarda in particolare le maggiorazioni, tutti i contratti di questo gruppo stabiliscono le medesime percentuali, che, a loro volta, risultano identiche a quelle previste dalla contrattazione di Cgil, Cisl e Uil. Si segnala solo che alcuni Ccnl riconoscono, per il lavoro notturno degli operai, una maggiorazione del 25% (anziché del 28%)⁶⁵; mentre resta ferma al 34% quella per gli impiegati.

Maggiormente diversificata appare, invece, la disciplina degli scatti di anzianità, anche se i differenziali rimangono comunque piuttosto contenuti. Nello specifico, cinque contratti prevedono aumenti sovrapponibili a quelli contemplati per le Pmi da F018⁶⁶; un altro risulta perfettamente allineato a F015⁶⁷. Gli aumenti contemplati da F08O sono compresi tra € 10,47 e € 17,34; e, da ultimo, i due Ccnl rimanenti fissano gli scatti al 2% della paga base⁶⁸.

⁶³ I minimi sono compresi tra € 802,70 e € 1650,10. Peraltro, queste cifre non sono più state aggiornate dal 2013 e risultano sostanzialmente in linea con le tariffe praticate all'epoca nel settore. Si precisa, tuttavia, che anche questo contratto non specifica l'ammontare dell'indennità di contingenza, che pure viene teoricamente richiamata nel testo.

⁶⁴ F01A, F01F, F01G, F01H, F01N, F01O. Il Ccnl in assoluto meno favorevole per i lavoratori è F01O, che prevede paghe variabili tra € 1016,64 e € 1622,04, inclusa l'indennità di contingenza.

⁶⁵ F01G, F01H, F01I, F01N.

⁶⁶ F01A, F01F, F01G, F01I, F01N. Per la precisione, F01I stabilisce esattamente gli stessi aumenti, laddove gli altri quattro, uguali tra loro, variano da € 8,25 a € 14 (con un differenziale, dunque, di pochi centesimi di euro).

⁶⁷ F08B.

⁶⁸ F01H, F01O. Benché, come già sottolineato, i due contratti presentino salari piuttosto bassi, gli aumenti di anzianità calcolati in questo modo risultano comunque sensibilmente superiori rispetto agli altri di questa categoria, nonché tra i più alti in assoluto. Ad ogni modo, ciò non

7. Osservazioni conclusive

In chiusura di questa ricognizione delle condizioni salariali del settore edile è possibile svolgere alcune considerazioni generali.

Innanzitutto, il notevole numero di contratti riconducibili a ciascun gruppo raramente si accompagna a un altrettanto elevato numero di trattamenti differenti. Al contrario, si è visto che diversi Ccnl prevedono maggiorazioni, scatti di anzianità e persino paghe base molto simili tra loro, se non del tutto identici. Ciò non toglie, comunque, che tra le retribuzioni più alte e quelle più basse si rilevano differenze anche di svariate centinaia di euro. Il che è rilevante alla luce della formulazione dell'art. 603-*bis*, co. 3, punto 1), c.p., che, come ricordato, richiama la “reiterata corresponsione di retribuzioni in modo *palesemente* difforme dai contratti collettivi...”⁶⁹.

Un secondo aspetto degno di nota, strettamente correlato alla prima osservazione, è che i contratti di Cgil, Cisl e Uil, oltre ad essere in assoluto i più applicati, si collocano tra i più favorevoli per i lavoratori all'interno di ognuna delle classi studiate, almeno per quanto riguarda la parte più consistente della retribuzione, vale a dire minimi e indennità di contingenza. Né, invero, i trattamenti migliorativi previsti da alcuni

appare neanche lontanamente sufficiente a colmare il divario salariale (abissale, nel caso di F01O) esistente rispetto ai contratti più remunerativi.

⁶⁹ Tra gli interpreti non è tuttavia mancato chi, come M. MISCIONE, *Caporalato e sfruttamento del lavoro*, in *Lav. Giur.*, 2017, 117, valorizzando il significato letterale dell'avverbio *palesemente*, ha prospettato il rischio che la corresponsione di una retribuzione anche di poco inferiore a quella prevista dal contratto collettivo possa essere considerata un indice di sfruttamento (purché, ovviamente, la differenza tra il trattamento contrattuale e quello concretamente applicato risulti manifesta o, per l'appunto, *palese*).

contratti con riguardo agli aumenti periodici di anzianità e, con minor frequenza, alle maggiorazioni appaiono idonei a compensare le differenze salariali registrate. Pertanto, qualora il giudice dovesse accertare la maggiore rappresentatività delle organizzazioni in questione negli ambiti di riferimento, la semplice applicazione da parte del datore di lavoro di alcuni dei Ccnl sopra analizzati integrerebbe, dal punto di vista oggettivo, l'indice di cui all'art. 603-*bis*, co. 3, punto 1).

Restano comunque ferme le riflessioni accennate in apertura in merito al fatto che un comportamento lecito sul piano civilistico (quale l'applicazione di un contratto collettivo stipulato da soggetti poco rappresentativi) non possa costituire un elemento di una fattispecie penale o, comunque, un indice di reato⁷⁰. A questo proposito, sebbene esuli dagli scopi del presente studio la ricostruzione del preciso significato da attribuire all'art. 603-*bis*, non può non rilevarsi come vi sia una certa circolarità o, se si preferisce, convergenza tra il riferimento legislativo ai contratti collettivi e il parametro più frequentemente utilizzato dalla giurisprudenza del lavoro per sindacare la validità della clausola retributiva inserita nel contratto individuale⁷¹.

⁷⁰ In merito alle possibili configurazioni degli indici di cui al co. 3 nella dogmatica penalistica, v. A. DE RUBEIS, *Qualche breve considerazione critica sul nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*, in *Dir. pen. contemp.*, 2017, 226. Sulla peculiare e innovativa tecnica utilizzata dal legislatore per delineare la fattispecie delittuosa in questione, cfr. inoltre A. DI MARTINO, *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, Il Mulino, 2020.

⁷¹ Cfr., *ex plurimis*, [Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665](#); [Cass. 4 dicembre 2013, n. 27138](#); [Cass. 15 maggio 2016, n. 10014](#); [Cass. 1 febbraio 2019, n. 3137](#); [Cass. 20 gennaio 2021, n. 944](#). Per la precisione, i giudici richiamano solitamente “il contratto collettivo di settore” quale parametro per la determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. D'altra parte, in un sistema caratterizzato da forte pluralismo sindacale e contrattuale, l'uso del singolare implica giocoforza una selezione dei molteplici Ccnl astrattamente applicabili al caso di specie, secondo un criterio che, per essere ragionevole, non può non tenere conto (anche) del grado di rappresentatività delle parti (cfr. già S. BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*,

Ad ogni modo, occorre sottolineare, semmai ve ne fosse bisogno, che la parte economica non esaurisce la disciplina dei rapporti individuali di lavoro contenuta nei Ccnl. Del resto, lo stesso art. 603-*bis*, co. 3, individua almeno un altro indice di sfruttamento desumibile dal confronto con le previsioni della contrattazione collettiva (pur non espressamente richiamata), ossia “la reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie”⁷². La comparazione dei Ccnl in diversi settori potrebbe dunque essere estesa anche ai suddetti profili, sempre nell’ottica di una migliore comprensione della nozione di sfruttamento adottata dal legislatore penale.

Giappichelli, 2002). In argomento v., altresì, di recente, anche sulla prospettiva di un intervento del legislatore in materia, E. GRAGNOLI, *Il numero crescente dei contratti collettivi nazionali, la libertà sindacale e l’art. 36, primo comma, Cost.*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, n. 4/2021; nonché P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, FrancoAngeli, 2018, spec. 47 ss.

⁷² Circa il fatto che gli indici di cui al co. 3 non debbano essere considerati in maniera isolata, bensì debbano costituire oggetto di un apprezzamento complessivo delle circostanze del caso concreto, come affermato anche dalla giurisprudenza più recente, v. D. GAROFALO, *Lo sfruttamento del lavoro tra prevenzione e repressione nella prospettiva dello sviluppo sostenibile*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 1328 s. Nel senso della non tassatività degli indici e dell’esigenza di una loro interpretazione alla luce degli elementi tipici della fattispecie prevista dal co. 1 (vale a dire, sfruttamento e stato di bisogno), cfr., inoltre, V. TORRE, *L’obsolescenza dell’art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo*, in *Lab. & Law Issues*, 2020, spec. 83 ss.