

DOCUMENTO
Feneal UIL Filca CISL Fillea CGIL

Proposte, Orientamenti ed indirizzi delle Segreterie Nazionali
per attuare la Contrattazione Integrativa Territoriale di
2° livello dei CCNL del settore edile.

Riunione degli Esecutivi Nazionali

Roma 20 luglio 2005

La Premessa ;

Il Contesto socio economico ed il Settore ;

Le relazioni sindacali ;

La Contrattazione di 2° livello ;

La Lotta al lavoro irregolare ;

La Qualità del processo produttivo, la Sicurezza e la Prevenzione degli infortuni ;

La Formazione Professionale ed il Mercato del Lavoro ;

I Lavoratori Immigrati ;

La Previdenza Complementare ;

Le Indennità ;

Le Prestazioni Extra contrattuali ;

La Carenza Malattia ;

La Componente Salario : l'Elemento Economico Territoriale ;

Procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali ;

La Premessa.

Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL attribuiscono notevole importanza alla fase contrattuale di secondo livello, che si deve avviare nel settore edilizio, perché con essa si va ad integrare in ogni territorio la copertura contrattuale derivante dai CCNL.

Le Segreterie Nazionali hanno adempiuto già alla formale richiesta alle Associazioni Imprenditoriali Nazionali del settore per l'avvio del negoziato per definire il tetto dell'Elemento Economico Territoriale e reputano importante che anche a livello territoriale siano rispettati i tempi e le scadenze per la presentazione delle piattaforme.

Feneal-UIL , Filca-CISL, Fillea-CGIL ritengono altresì opportuno fornire alle strutture regionali e territoriali attraverso questo documento una serie di indicazioni ed orientamenti unitari utili per elaborare le piattaforme rivendicative territoriali.

Si è quindi voluto fornire un quadro nazionale di indirizzi, frutto di approfondimenti e riflessioni unitarie sul contenuto di alcune materie, per orientare ed impegnare il lavoro che tutte le strutture territoriali, nella loro ricerca unitaria stanno svolgendo per cogliere le loro specificità territoriali.

Il Contesto Socio Economico ed il Settore.

Le coordinate economiche generali che stanno caratterizzando il nostro Paese fanno registrare un appesantimento dei conti pubblici nel rapporto Debito Pubblico - PIL, come anche evidenziato recentemente a livello di Commissione Europea , per il mancato rispetto dei parametri di Maastricht da parte dell'Italia.

La crescente perdita di competitività del Sistema Produttivo Italiano, il declino del Mezzogiorno, sono stati oggetto di allarme e di preoccupata attenzione di CGIL CISL UIL ed anche da parte della Confindustria e delle altre Associazioni Imprenditoriali. La gravità della situazione richiederebbe che tali problemi, debbano essere affrontati attraverso le politiche di concertazione per invertire le cause del declino del Sistema Paese.

La dimensione dei problemi finanziari pubblici farebbe temere un rallentamento degli investimenti nelle costruzioni ed una inversione del lungo trend positivo che ha caratterizzato il settore negli ultimi anni. Nonostante tutto però, il settore continua ad avere un andamento positivo ed è stato caratterizzato da un aumento della Produzione del 2% ; del 23,5% dei volumi di investimento; della occupazione diretta del 22% (dati elaborati da Nuova Quasco 2004-05). Questi dati, unitamente a quelli registrati per la crescita del fatturato medio delle imprese 17%, del valore aggiunto 11% e dei loro margini operativi 15 % (dati Mediobanca 2004) , confermano l'andamento economico produttivo positivo del settore.

Notevoli permangono tuttavia le contraddizioni socio economiche nella struttura del tessuto delle imprese dello stesso sistema produttivo del settore, in parte strettamente connesse anche alla normativa in vigore sugli appalti, ad esempio il continuo fenomeno della destrutturazione delle imprese,- evidenziato nei giorni scorsi da uno studio della Nuova QUASCO, attraverso una pubblica iniziativa di denuncia (tenutasi il 13 luglio u.s. in sede di Parlamento Nazionale) delle federazioni nazionali di Feneal Filca e Fillea,- che ha come conseguenza la perdita costante di posti di lavoro nelle grandi imprese che decentrano all'esterno le attività produttive, ricorrendo a sub contrattazione a cascata a falso lavoro autonomo, al lavoro nero e/o irregolare .

Tali fenomeni rendono nel lavoro edile sempre più difficile l'applicazione dei diritti e delle tutele e sempre meno appetibile il lavoro edile per chi vi si vorrebbe dedicare, nonché per le parti sociali sempre più difficoltoso esercitarvi la rappresentanza sociale. Il recente fenomeno delle "Casse Edili anomale" fa anche capire come il sistema bilaterale contrattuale di tutele sia esposto ad incursioni e rappsaglie.

Nonostante tutte queste contraddizioni sociali, Infrastrutture e Territorio, in considerazione anche del gap italiano rispetto agli altri paesi concorrenti, sono, nonostante il rifiuto della concertazione da parte del Governo

Nazionale, ambiti fondamentali al centro degli interventi che è prevedibile e necessario attuare per rilanciare l'economia e riavviare lo sviluppo dell'Italia.

La programmazione, la progettazione rimangono comunque catalizzatori indispensabili per utilizzare efficacemente le risorse disponibili e per intervenire efficientemente nel territorio e nelle reti delle infrastrutture sia a livello nazionale che regionale e territoriale. Tali ambiti sono pertanto percorribili per articolare ove possibile serie politiche di concertazione per lo sviluppo ed il lavoro e programmare e progettare interventi in infrastrutture per il futuro sviluppo del territorio.

Le Relazioni Sindacali.

La contrattazione di 2° livello in edilizia, proprio nella stagione in cui grazie all'introduzione del DURC sarà formalmente e sostanzialmente esigibile dall'intero universo dei lavoratori edili, sia nel settore dei lavori pubblici sia nel settore dei lavori privati, risentirà del clima generale di incertezza che caratterizza il quadro delle relazioni sindacali nazionali.

Nello specifico settoriale, occorre confermare positivamente l'assetto ed il modello contrattuale delle relazioni sindacali completando la copertura del CCNL prevista con la contrattazione integrativa territoriale ed evitando che le nostre proposte per completare la definizione di tutte le parti del contrattazione edilizia vengano intercettate da controproposte che con modalità di scambio ne stravolgano il senso e la finalità, sia a livello di tavolo e di confronto nazionale sia a livello dei tavoli e dei confronti che si apriranno ai livelli territoriali e ciò con tutte le associazioni dei datori di lavoro.

Infatti le spinte territoriali e le resistenze contraddittorie manifestatesi nelle delegazioni delle Associazioni Datoriali ai tavoli nazionali in occasione del confronto per il rinnovo del CCNL, corrono il rischio di riproporsi a livello territoriale con l'obiettivo ed il pericolo da scongiurare che si possano vanificare i risultati, sul versante della qualità del mercato del processo produttivo, conseguiti a livello nazionale e di riprendere a rincorrere le scorciatoie della competizione a livello esclusivamente dei costi.

In questo quadro le segreterie nazionali ritengono che il modello consolidato di relazioni sindacali e della bilateralità del settore vada riconfermato positivamente e pertanto in attuazione del Protocollo Nazionale sugli Enti Bilaterali e della rilevanza crescente che va assumendo l'ambito regionale reputano opportuno che a partire dalla elaborazione e presentazione delle piattaforme si abbia un coordinamento regionale che tenda ad omogeneizzare il sistema delle regole e delle prestazioni.

La Contrattazione di 2° livello.

In considerazione del contesto socio economico di riferimento per il settore, le Segreterie Nazionali ritengono necessario che il completamento del CCNL attraverso la Contrattazione Integrativa Territoriale di 2° livello sia significativamente caratterizzato nei contenuti, delle proposte elaborate da ogni territorio, da rivendicazioni per ricercare occasioni di sviluppo e degli investimenti, per ricercare qualità del mercato del lavoro edile, qualità nel processo produttivo, qualità nelle imprese e nei cantieri.

Occorre pertanto selezionare i contenuti delle proposte rivendicative per evitare di sovraccaricare in modo velleitario le stesse piattaforme territoriali e dovere subire lo sgradevole contraccolpo per non avere potuto poi dare risposte alle aspettative alimentate; ma selezionare le rivendicazioni servirà sia per evitare di esporre le stesse

piattaforme a controproposte, distorcenti per la bilateralità e peggiorative nell'ambito dei diritti e delle tutele, avanzate dalle controparti, sia anche per confermare e mantenere alla contrattazione integrativa territoriale di 2° livello il ruolo di fucina anticipatrice di istituti che sono stati poi assunti dalla contrattazione nazionale.

La lotta al lavoro irregolare e le Casse Edili.

In un ambito di ricerca della qualità del mercato e del processo produttivo, occorre mettere a regime la funzionalità delle Casse Edili, perché esse possano esercitare pienamente ed adempiere coerentemente, entro i tempi previsti, ai compiti che le parti nazionali hanno loro affidato riguardo per esempio alla Previdenza Complementare all'attuazione della Modulistica Unica Telematica, all'attuazione del Documento Unico di Regolarità Contributiva nel rispetto delle Norme, delle deliberazioni del Tavolo della Bilateralità, delle indicazioni della CNCE.

Occorre inoltre che le Casse Edili interagiscano con la CNCE ed in ogni territorio con le Scuole Edili e con i CTP. Occorre prevedere che le Casse Edili facciano sistema con i CTP e con le Scuole Edili attivando opportune ed adeguate iniziative di supporto reciproco all'attività di ciascun ente, a cominciare dalla costituzione e disponibilità all'utilizzo delle banche dati.

La qualità del processo produttivo, la Sicurezza e la Prevenzione degli infortuni.

Pur considerando strettamente connessa la lotta al lavoro irregolare con quella per la prevenzione degli infortuni, si ritiene necessario che si debba intervenire in modo specifico e diretto sulle cause degli infortuni ed a livello di prevenzione, ciò va fatto sia in ambito di cantiere e di singole aziende, sia in ambito territoriale.

Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL ritengono, in considerazione delle caratteristiche e della tipicità del tessuto produttivo del settore, che sia complementare, compatibile e strettamente correlato agire per la migliore tutela possibile del lavoratore rispetto agli infortuni, e ciò in ogni situazione produttiva ed occupazionale, e che per questo fine occorra potenziare anche il ruolo dei RLS e dei RLST.

Per un adeguato approccio alla problematica della sicurezza va migliorata la funzionalità e l'attenzione degli strumenti delle strutture pubbliche verso il settore edile e in questo ambito vanno valorizzati, anche attraverso una maggiore ricerca di efficienza e riconoscimento nei loro confronti, i Comitati Tecnici Paritetici e gli RLS e RLST, prevedendo la loro interazione con tutti gli Enti Pubblici preposti alla sicurezza ed alla prevenzione.

Occorre pertanto adeguare le quote di contribuzione contrattuale ai CTP, in modo da garantirne la piena operatività in ogni territorio; ove si ritenesse di optare per l'accorpamento del CTP con la Scuola Edile occorre mantenere distinte le specifiche funzioni, distinguere le risorse e la loro destinazione in specifici fondi per l'esercizio delle diverse attività. La scelta di avere un unico Ente tra Scuola Edile e CTP va operata quindi nell'intento di consentire, nel migliore dei modi possibile, lo svolgimento delle funzioni che il CCNL affida alle Scuole ed ai CTP, proprio dove si riconoscesse che lo svolgimento di tali missioni non si possa esercitare attraverso due strutture distinte.

Occorre inoltre che i CTP interagiscano con la CNCTP ed in ogni territorio con le Scuole Edili e con le Casse Edili. Occorre prevedere che i CTP facciano sistema con le Scuole Edili e con le Casse Edili, attivando opportune ed adeguate iniziative di supporto reciproco all'attività di ciascun ente, a cominciare dalla costituzione e disponibilità all'utilizzo delle banche dati.

Ai CTP ed alle Scuole Edili occorre chiedere un maggiore ruolo quale produttore di “cultura della Sicurezza e della Prevenzione” tramite la formazione e informazione ai lavoratori ed ai RLS; si devono esigere specifici progetti formativi in materia, anche propedeutici all’ingresso dei lavoratori nei cantieri e corsi di “specializzazione” per i RLS, prevedendo anche i dovuti aggiornamenti.

Considerata la struttura produttiva del settore, una politica contrattuale che tenda a recuperare la piena rappresentanza dei lavoratori sui problemi della sicurezza non può prescindere dalla esigibilità della rappresentanza territoriale.

Il RLST, soggetto diverso – quindi, dai tecnici del CTP, deve poter svolgere il proprio ruolo all’interno di un sistema di rapporti chiaro e, fin dove possibile, omogeneo su tutto il territorio nazionale.

A tal fine meritano di essere precisati alcuni elementi che l’esperienza finora vissuta ha dimostrato essere determinanti nelle trattative territoriali:

- ✚ costi a carico delle imprese; conferma delle nomine attraverso atti formali, coinvolgendo i lavoratori;
- ✚ esclusività della vocazione dei RLST;
- ✚ garanzia della effettiva operatività dei RLST; costituzione associazione e/o consorzi; esclusione di deroghe rispetto agli accordi interconfederali attuativi della 626.

Se in linea generale è quindi prevedibile che la operativa costituzione di RLST si estenda in tutti i territori attraverso una formale richiesta inserita nelle piattaforme rivendicative, è necessario che si provveda a :

- concordare una percentuale utile alla mutualizzazione dei costi a carico delle imprese;
- la nomina dei RLST, di durata triennale, con proposta delle Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, che venga validata dai lavoratori (destinatari della rappresentanza) nel corso di assemblee.
- data la delicatezza del compito ed il livello di specifiche conoscenze ed abilità richiesto per il suo efficace svolgimento, è opportuno che i RLST siano impegnati in modo esclusivo a questo compito;
- sempre per la ricerca della maggiore efficacia possibile, occorre che si ponga la dovuta attenzione al momento della definizione dei Protocolli che regolano l’attività del RLST. I rischi da evitare sono quelli che possono derivare da regolamenti che eccedano in modalità talmente rigide e farraginose da rendere inefficaci gli interventi nei cantieri. Fondamentale è la previsione della facoltà dei RLST ad accedere nei luoghi di lavoro;
- nelle realtà più grandi, dove non è possibile il distacco in Legge 300/70, per garantire un’effettiva autonomia ed operatività dei RLST, anche dagli organismi paritetici, è possibile costituire associazioni, senza fini di lucro, che gestiscano tutta la partita dei RLST (associazioni con una contribuzione ad esse assegnata, con un Comitato di Gestione , ecc. In pratica, sul modello degli Enti Paritetici, ma garantendo la completa titolarità della parte sindacale. E’ possibile, in questi casi, solo una presenza minoritaria dei datori di lavoro per la verifica attraverso la nomina dei sindaci revisori). Per le piccole realtà, dove il RLST non può essere presente a tempo pieno, è possibile pensare a meccanismi di rotazione tra FILCA – FENEAL – FILLEA; oppure si possono ipotizzare accordi tra più province (anche operando alcuni giorni in un territorio ed altri in quello limitrofo), oppure

pensare a degli interventi regionali (che per tutta la regione, o per due o tre delle sue province);

- ultima attenzione, che sembra utile sottolineare, è relativa al rischio, da evitare assolutamente, della pattuizione di deroghe della legislazione che regola la materia della sicurezza. Ancora una volta, ciò che interessa non è porre “rigidità” , ma impedire che sulla Salute e sicurezza prevalgano opzioni di tipo strettamente economico.

La Formazione Professionale ed il Mercato del Lavoro

Va posta particolare attenzione sulla materia della Formazione Professionale al fine di completare la costituzione dei Formedil Regionali quali soggetti fondamentali per il sistema bilaterale per attuare le politiche della Formazione Professionale nel settore edile, ciò per attuare quanto previsto dall'allegato XXXIII del rinnovo del CCNL (Protocollo di intesa sulla pianificazione delle linee politiche del sistema formativo edile). Il completamento attraverso l'articolazione regionale è indispensabile affinché si costituisca l'interfaccia necessario per relazionare il sistema delle Scuole Edili di ogni Regione con l'Istituzione Regionale e consentire alle Scuole Edili l'accesso ai fondi destinati per la formazione continua. A tale fine dovrà essere assicurata la necessaria funzionalità del Formedil Regionale per perseguire gli scopi previsti

In questo ambito occorre coordinare l'attuazione di quanto previsto all'allegato XXIII del CCNL (Istituzione della Borsa del lavoro dell'industria delle costruzioni.) prevedendo forme di sperimentazione presso le Scuole Edili degli sportelli informativi per i lavoratori e per le imprese, attivando convenzioni con i Centri per l'impiego, prevedendo adeguati servizi informatici.

Occorre prevedere che le Scuole Edili interagiscano con i FORMEDIL Nazionale e Regionale e tra di loro e che in ogni territorio facciano sistema con i CTP e con le Casse Edili attivando opportune ed adeguate iniziative di supporto reciproco all'attività di ciascun ente, a cominciare dalla costituzione e disponibilità all'utilizzo delle banche dati.

I Lavoratori Immigrati.

Considerata la forte presenza di lavoratori immigrati nel nostro Paese, tanto che in molti territori gli iscritti nelle Casse Edili superano ormai la soglia del 30%, occorre mettere in campo delle politiche contrattuali specifiche, anche attraverso il pieno coinvolgimento degli Enti Bilaterali: in particolare, la politica contrattuale deve svilupparsi nelle seguenti grandi tematiche:

1. regolarità contributiva ed applicazione contrattuale;
2. formazione professionale;
3. politica dell'accoglienza;

4. gestione degli orari annui (ferie);
5. sorveglianza sanitaria;
6. segnaletica in lingua.

1. La materia della regolarità contributiva non può essere disgiunta da quanto il settore già sperimenta con il DURC (Documento Unico di regolarità contributiva).

2. La formazione professionale si articola in tre fasi:

- a) di primo ingresso (o alfabetizzazione);
- b) professionale, per il riconoscimento di un'abilità;
- c) specifica sulla sicurezza.

Il lavoratore immigrato deve frequentare un numero minimo di ore di formazione – presso gli enti paritetici del settore – certificate nel libretto formativo, prima della sua entrata nel settore il lavoratore può operare nel settore edile qualora abbia frequentato un corso minimo di formazione, presso gli Enti Paritetici del settore e certificate nel libretto formativo.

Con le Associazioni Imprenditoriali, o con le grandi imprese, la formazione deve peraltro essere favorita - di concerto con il Formedil – nei paesi di provenienza, in modo che sia certa la collocazione dell'immigrato già al suo ingresso.

3. La “politica dell'accoglienza”, già presente in diversi accordi territoriali e protocolli con le istituzioni locali che vanno generalizzati, deve garantire al lavoratore immigrato la possibilità di trovare – già nel cantiere o nel territorio dove lavora – un alloggio dignitoso ed un' adeguata rete di servizi . Nel caso che l'impresa metta a disposizione detti servizi è possibile prevedere un meccanismo di partecipazione ai costi con modalità analoghe a quelli per esempio previsti per il servizio della mensa.
4. Al lavoratore immigrato deve poter essere possibile una gestione delle ferie più lunga, in caso di provato viaggio nel paese di provenienza, magari agendo sulla leva dei permessi non retribuiti.
5. Occorre operare, anche attraverso l'informazione, affinché al lavoratore immigrato sia garantito l'accesso alla assistenza sanitaria ed alle visite mediche previste dalla legge e dai contratti. E' da notare che molti degli interessati non conoscono il Sistema Sanitario Nazionale e non fanno riferimento ad alcun medico ad esso abilitato.

6. Occorre operare, affinché al lavoratore immigrato sia garantito, nel cantiere e nel luogo di lavoro più in generale, l'uso della segnaletica nella lingua di provenienza, pena la pratica inutilità delle segnalazioni di divieto, di pericolo, di via di fuga, ecc. (ove possibile preferendo un linguaggio per immagini ad uno scritto).

La Previdenza Complementare.

Gli obiettivi prefissati nella piattaforma per rinnovare il CCNL non sono stati raggiunti per le note difficoltà nella fase di avvio del Fondo stesso. Oggi, a fronte del risultato raggiunto sul versante delle adesioni, con il superamento delle 20.000 adesioni necessarie per avviare la fase di conferma definitiva del Fondo, occorre riprendere il tema nella nostra iniziativa contrattuale, prevedendo norme e prestazioni aggiuntive che premino i lavoratori che si associano.

Le Indennità.

Occorre continuare a ricercare delle forme migliorative delle indennità riguardanti modalità ricorrenti nella organizzazione del lavoro o che comportano disagio ai lavoratori come nel caso dei turni.

La diffusione degli appalti di costruzione e gestione, comporta una presenza sempre più diffusa di figure professionali soggette alla pronta reperibilità che va normata negli integrativi.

Le Prestazioni Extra Contrattuali

E' opportuno avere un coordinamento regionale che tenda ad omogeneizzare il sistema delle contribuzioni e delle prestazioni, sia in termini quantitativi, sia nelle norme che regolano l'accesso dei lavoratori alle erogazioni extra contrattuali; alla luce dei contenuti dell'ultimo rinnovo del CCNL, sia delle norme di legge in materia fiscale, è altresì opportuno che le stesse prestazioni siano sempre più selezionate ed orientate verso integrazioni delle prestazioni sanitarie pubbliche; ciò è anche indispensabile per creare i presupposti ad un sistema sanitario integrativo di settore.

Possono essere proposte altre assistenze per i lavoratori già sperimentate in alcune Casse Edili, come nel caso di prestazioni sottoforma di agevolazioni per mutui ed affitti, finalizzate a fornire un alloggio per i lavoratori del settore.

Inoltre si ritiene utile estendere ulteriormente o introdurre forme di prestazioni che coinvolgano gli impiegati.

La Carenza Malattia.

Dopo aver conseguito con il rinnovo del CCNL il risultato del superamento della carenza infortunio, occorre continuare a perseguire l'obiettivo nazionale del superamento anche della carenza malattia.

La Componente Salario e l'Elemento Economico Territoriale.

Anche l'ultimo rinnovo del CCNL ha confermato la validità che il sistema contrattuale edile, con i suoi due livelli e con il tetto nazionale dell'Elemento Economico Territoriale, ha nel panorama delle relazioni sindacali italiane. Nel definire la richiesta per rinegoziare il tetto nazionale per l'Elemento Economico Territoriale si è ritenuto opportuno correlarla sia ai risultati salariali ottenuti per i lavoratori del settore nel quadriennio 2000 – 2004 nella loro interezza, sia al riconfermato andamento positivo del settore nel quadriennio 2002 – 2005.

Pertanto in questo quadro si vuole riconfermare la validità del modello contrattuale dell'Edilizia suddiviso su due livelli entrambi esigibili da tutti i lavoratori anche nel 2° livello, in virtù anche della contrattazione in ambito territoriale, prevista dal CCNL che ne regola competenza modalità attraverso specifici rimandi, proprio perchè ciò ha consentito una tenuta solidale del Sistema, senza mortificare quei territori che possono esprimere una maggiore capacità contrattuale, ed utilizzare il salario accessorio e distribuire gli aumenti salariali dell'Elemento Economico Territoriale nell'arco del quadriennio in modo da ottimizzarne nel tempo la esigibilità da parte dei lavoratori .

A fronte del quadro di riferimento generale circa l'andamento del settore, le Segreterie Nazionali si sentono impegnate ad avanzare alle controparti una richiesta di definizione del tetto dell'EET pari al 23% della paga base, nella convinzione che tale incremento dia risposta alle attese salariali della categoria e completi la copertura del modello contrattuale edile confermando gli stessi volumi salariali del quadriennio precedente.

Fermo restando che la richiesta di incremento è relativa solo ed esclusivamente alla misura massima all'EET, si ritiene utile riproporre nelle richieste la possibilità, in particolari situazioni territoriali, di andare in deroga, in senso positivo, a quanto concordato a livello nazionale. E' chiaro che l'incremento richiesto si riferisce all'EET e che quindi non tiene conto dei costi complessivi che potranno essere definiti territorialmente

Procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali

In base agli Articoli 12 , 39 e 47 del CCNL, innovati dagli allegati IV e X dell'accordo di rinnovo del 20 maggio 2004, che regolamentano decorrenze e materie per i negoziati territoriali, gli organismi territoriali dovranno predisporre le piattaforme entro il 15 settembre '05, per avviare il percorso di discussione e valutazione nelle assemblee, con il massimo coinvolgimento dei lavoratori; il cui esito, dovrà essere approvato dagli organismi territoriali unitari, per l'invio entro il 15 ottobre '05 alle controparti. Quattro mesi prima della decorrenza che è stata prevista per l'EET, dovranno essere formalmente presentate, adempiute le formalità necessarie, alle rispettive Controparti Imprenditoriali, le richieste di apertura del confronto territoriale, elencando le materie da discutere, e riservandosi di specificarne il loro contenuto alla presentazione delle piattaforme.