

INTERVISTA

Nuovo contratto, mercato e ruolo della CNCE nel futuro della Bilateralità

A cura di **Alfredo Martini**, direttore di Civiltà di Cantiere

Intervista a **Carlo Trestini** Presidente CNCE e a **Francesco Sannino**, Vicepresidente CNCE

Una stagione contrattuale iniziata oltre un anno fa si avvia a conclusione, almeno per quanto riguarda la sua dimensione nazionale. Trovati gli accordi su quella che possiamo definire la cornice di una serie di nuovi istituti, così come sulla necessità di avviare accelerando un processo di razionalizzazione del sistema territoriale, rafforzando il ruolo delle strutture di coordinamento, si attendono le conclusioni delle Commissioni “tecniche” chiamate a definire regole e modalità della gestione del contratto e in particolare di quelli che possono a ragione definirsi dei veri e propri nuovi istituti. In attesa che ciò avvenga appare comunque quanto mai utile fare il punto e riflettere su quanto avvenuto, su quali saranno i compiti di un ente coordinatore come la CNCE per guardare anche più in generale al futuro della Bilateralità.

E lo abbiamo fatto parlando con Carlo Trestini e Francesco Sannino, rispettivamente presidente e vicepresidente della CNCE. In due lunghe interviste che abbiamo cercato di incrociare così da offrire da un lato una valutazione sull'attuale congiuntura delle costruzioni e sugli aspetti più significativi frutto del nuovo contratto, ma anche sulle questioni ancora aperte e sul percorso ancora da fare. E senza sottovalutare come le novità nate dai recenti accordi richiedano ancora messe a punto, sistematizzazione e soprattutto un generale e ampio impegno sia a livello nazionale che territoriale.

Per parlare del contratto non possiamo non contestualizzarne percorso e risultati alla luce dell'attuale congiuntura del mercato delle costruzioni, caratterizzato da qualche luce e molte ombre. Mi sembra che ci sia una convergenza di analisi sul fatto che al di là di qualche segnale positivo registrato nella prima metà del 2018 oggi prevalga di nuovo un ampio pessimismo per quanto riguarda una stabile ripresa dell'edilizia....



C.T.: Dopo l'illusione di inizio 2018 e i dati negativi registrati a fine dello scorso anno e all'inizio del 2019 il risultato è che nella stragrande maggioranza del Paese dalla crisi il settore delle costruzioni non vi è mai uscito. Là dove si è registrato un maggior dinamismo economico, dove la ripresa è stata trainata da crescita industriale e

soprattutto valorizzazione delle esportazioni e una forte internazionalizzazione come ad esempio nelle regioni del Nord est anche l'industria edile ne ha beneficiato, segnando risultati anche importanti. In particolare nel Veneto si registra un andamento sostanzialmente positivo, anche se va detto che le aspettative, che i primi mesi dell'anno scorso avevano creato, sono andate parzialmente deluse.



F.S.: Vi è tuttavia da dire che se in oltre 10 anni di crisi durissima abbiamo visto sparire 600.000 posti di lavoro e 120.000 imprese, le costruzioni restano un settore strategico per il Paese. Il nodo riguarda come recuperare la perdita di 4 punti di PIL. Dal Governo Letta passando per il Governo Renzi fino all'attuale "Sbloccacantieri", ci si è illusi che intervenendo sulle procedure fosse possibile automaticamente creare sviluppo. La realtà è che invece con queste politiche si è finito soltanto per ridurre gli spazi di trasparenza e di legalità più che creare le condizioni per riuscire a spendere le risorse stanziare e da investire.

Dove invece si deve puntare?



F.S.: Io credo che si debba cambiare metodo creando come richiesto dalle Parti sociali un tavolo di condivisione individuando i nodi nevralgici da sciogliere e le politiche in grado di far ripartire l'edilizia e di dare una crescita costante all'economia. Provo a indicarne alcuni: ad iniziare dalla messa a regime degli incentivi per le imprese e per il mercato delle costruzioni individuando quegli ambiti strategici come ad esempio la messa in sicurezza del territorio su cui convogliare le risorse relative alla sismica piuttosto che quelle per l'efficientamento energetico, creando le giuste sinergie in una logica concreta di volano. Un secondo ambito strategico riguarda politiche a sostegno di una razionalizzazione e omogeneizzazione delle condizioni di lavoro combattendo il dumping contrattuale che costituisce un fattore depressivo del settore. Vi è poi la questione della sicurezza nei cantieri e del lavoro. Si tratta come ci ricordano quasi

quotidianamente i media di una piaga dolorosa che invece di diminuire aumenta. Vanno individuate le cause e trovate le contromisure per invertire drasticamente il trend. Del resto quello della sicurezza è una spia della precarietà sempre più diffusa del mercato edile. Questioni che richiedono attenzione e scelte che si collegano anche a un approccio ideologico di un governo che non sembra orientato a sostenere realmente lo sviluppo, come emerge a proposito del dibattito sulle grandi opere o rispetto alle modalità di utilizzo delle risorse disponibili. In particolare la questione delle infrastrutture è un po' una cartina di tornasole di questa incapacità di saper cogliere le priorità su cui puntare.

In questo contesto incerto e dove non sembra di intravedere un disegno realmente attento al settore abbiamo assistito a una delle più lunghe stagioni contrattuali del dopoguerra. Essa è figlia sicuramente anche di questo momento di crisi, così come anche però di un cambiamento che riguarda strutturalmente sia il mercato che soprattutto il tessuto imprenditoriale, a cui si accompagna la difficoltà del sistema di rappresentanza di intercettare le nuove esigenze delle imprese da cui scaturiscono anche nuovi bisogni sul fronte del lavoro e dei lavoratori.



C.T.: È stata una stagione molto particolare. Provo a riassumerla cercando di individuare le novità che il nuovo contratto ha portato. Per comprendere la complessità del momento, quindi la ragione di una stagione contrattuale molto articolata e diversa da quelle che hanno caratterizzato i rapporti tra le parti sociali negli anni passati, dobbiamo risalire ai mesi precedenti la firma del contratto tra i sindacati e il settore indu-

striale e cooperativo, avvenuta il 18 luglio del 2018. Un accordo parziale che invece di essere un punto di arrivo ha finito per essere un punto di partenza. L'avvio di un percorso in cui confrontarci su una piattaforma di importanti riforme concretizzatosi nella costituzione di una serie di Commissioni con il mandato di definire come le innovazioni del nuovo contratto dovessero essere gestite e attuate. Ambiti e aspetti innovativi che tuttavia non potevano e non possono prescindere dal coinvolgimento e da un accordo anche con le associazioni datoriali, le quali non avevano firmato l'accordo del 18 luglio. Accordo raggiunto nel gennaio di quest'anno con un impegno da parte di tutti a collaborare operativamente nelle Commissioni e intorno a un tavolo di governo della Bilateralità aperto al futuro.



F.S.: Io credo che nei tempi della stagione contrattuale abbia inciso molto la crisi della rappresentanza delle associazioni datoriali, frutto di una crescente destrutturazione del tessuto imprenditoriale. Abbiamo aziende sempre più piccole che sono estranee al mondo delle associazioni e il cui principale problema è quello di venire pagate. Abbiamo imprese senza una sede stabile. Tutto questo ha inciso sulla trattativa, nel senso che noi puntavamo ad avere un tavolo contrattuale unico in cui fossero presenti tutte le associazioni di rappresentanza, dalle grandi alle piccole imprese, agli artigiani, alle cooperative. Ciò non è avvenuto soprattutto per un forte clima conflittuale all'interno del sistema imprenditoriale. Un clima figlio delle contraddizioni e della complessità di un mercato che si è andato sempre più riducendo, che è diventato troppo piccolo. Poi per fortuna il quadro si

è ricomposto e i risultati sono arrivati. Il contratto, firmato con l'industria e le cooperative, è sicuramente un contratto di svolta perché consente di completare un processo di semplificazione degli enti bilaterali territoriali, liberando risorse da utilizzare a favore dei lavoratori e delle imprese. Ora la sfida è rispetto alla gestione di questi accordi. Con il contratto abbiamo scritto l'indice, ora a dare concretezza operativa e gestionale a quanto concordato spetta a imprenditori e sindacalisti impegnati nelle Commissioni tecniche che debbono delineare come applicare i diversi aspetti innovativi previsti dal contratto.



C.T.: L'importanza che nel nostro settore rivestono gli operai e i lavoratori impone di prestare la massima attenzione a quanto sta avvenendo, mettendo al centro proprio la domanda di quale debbano essere le caratteristiche dell'operaio edile nel nuovo mercato e nei nuovi processi di produzione. Se noi guardiamo a come l'opinione pubblica giudica oggi la figura del lavoratore edile ci accorgiamo di quanto sia negativa la sua immagine, di come sia stata svilita la sua attività e il suo lavoro. Si è fortemente ridimensionato il valore stesso del lavoro edile. Ciò in forte contrasto con la nostra storia che in passato è stata esempio di alta qualificazione e professionalità, che oggi vengono messe in discussione a causa di una dequalificazione determinata dalle caratteristiche che il mercato ha assunto negli ultimi venti anni, prima con l'affermarsi di un boom finanziario ed economico e poi per effetto di una crisi devastante. Oggi per rispondere alle nuove richieste del mercato dobbiamo tornare a ricostruire questa professionalità e questa competenza, restituendo il giusto valore di chi opera nelle costruzioni. È



compito delle imprese fare gli investimenti necessari, così come è compito del contratto sostenere il processo di qualificazione degli operai. Nel contratto sono state fatte delle scelte precise. Si è provveduto a un adeguamento economico e a ridefinire alcune figure contrattuali finalizzate a rispondere a precise esigenze collegate anche al quadro normativo generale.

Il nuovo contratto presenta alcune profonde novità che attengono proprio dalla consapevolezza che sia necessario da un lato intervenire sulla struttura del sistema bilaterale e sulla gestione anche delle singole Casse e degli enti territoriali, dall'altro riuscire a dare risposte concrete a nuove e urgenti esigenze emerse da parte dei lavoratori.



F.S.: Condivido pienamente. Il contratto deve dare delle risposte precise ad esigenze urgenti dei lavoratori. Un esempio è quello di favorire l'uscita di lavoratori anziani dalla produzione verso il pensionamento. Il contratto prevede anche

delle risorse finanziarie da collegare alle nuove leggi previdenziali. Credo che riusciremo a sbloccare una situazione che per molti lavoratori è insostenibile. Ma, probabilmente, la novità principale riguarda il Fondo sanitario garantendo la buona salute di tutti i lavoratori. Il dato relativo alla crescente diffusione delle malattie professionali richiede questo cambio di prospettiva.



C.T.: Tra gli aspetti più rilevanti del nuovo contratto vi è sicuramente il rafforzamento degli aspetti di garanzia sanitaria e di premialità per quanto riguarda la continuità lavorativa. Sotto il primo punto di vista la creazione di un fondo sanitario, che amplifica la tradizionale offerta di prestazioni, garantita attraverso le casse edili territoriali, inserendole in qualcosa di più ampio e a dimensione nazionale, cambia la prospettiva adeguando il tradizionale metodo mutualistico alle nuove esigenze di disporre di una copertura sanitaria attenta alla salute com-

plexiva del lavoratore. Non più solo quindi – a seconda di quanto previsto dalle singole Casse - la copertura di alcune specifiche tipologie di servizi, quali le visite o prestazioni oculistiche o dentistiche, ma un'assistenza generale ad ampio spettro. Per comprendere il cambiamento in atto può essere utile fare un esempio. Oggi per una visita dentistica che costa 100€ la mia cassa mi rimborsa 60 € ma forse preferirei che di fronte alla necessità di un intervento importante, il cui costo mette in forte difficoltà il bilancio familiare, il sistema bilaterale mi sostenesse adeguatamente anche rinunciando o riducendo il contributo della prestazione dentistica. In questa ottica il fondo, così come abbiamo fatto con l'APE, avrà una gestione nazionale con regole uguali per tutti, evitando differenze e scompensi che purtroppo si sono verificati in passato.

Attenzione alle esigenze dei lavoratori anziani, ma come si intende affrontare la questione del ricambio generazionale, della necessità di inserire

nuove maestranze, ma anche di formare nuove figure tecniche alla luce dell'impatto che anche sull'edilizia si avvia ad avere la digitalizzazione e la quarta rivoluzione industriale?



C.T.: Al fondo per il prepensionamento fa da contraltare il fondo di incentivazione all'occupazione che ha proprio l'obiettivo di favorire l'inserimento nelle diverse fasi del lavoro edilizio di nuove figure e nuove persone, anche evidenziando i vantaggi derivati dal sistema di tutele oltre che economiche anche assistenziali e sociali offerto proprio dalla Bilateralità. Vantaggi che non esistono nella maggior parte degli altri settori industriali.



F.S.: E anche su questo abbiamo creato una Commissione, nel cui ambito va detto le posizioni su come sostenere questo ricambio generazionale e in quale modo ciò

debba avvenire sono ancora distanti. Credo che si debba attendere per trovare le modalità più adeguate per saper legare innovazione e un nuovo modo di essere oggi e domani un lavoratore edile.

Quali percorsi di razionalizzazione e di aggregazione debbono caratterizzare il futuro prossimo delle Casse edili?



C.T.: Quel che abbiamo di fronte è una sfida che dobbiamo vincere perché da questo dipende la sopravvivenza stessa di molti enti territoriali e dell'intero sistema bilaterale. È la sfida della razionalizzazione organizzativa e dei servizi. Con la condivisione dell'importanza di accentrare alcune funzioni e responsabilità, si è dato un segnale forte a tutti coloro che operano nel sistema.

Anche se non va mai dimenticato che la nostra forza va individuata proprio nella capillare presenza territoriale degli enti, siano le Casse o gli enti per la formazione e la sicurezza. In questi anni di presidenza ho visitato tutte le nostre realtà e ho riscontrato una elevata presenza di persone competenti e, nella stragrande maggioranza dei casi, una buona gestione. Quel che dobbiamo fare è eliminare le distorsioni e le inefficienze. Ciò anche per consentire una fattiva applicazione del nuovo contratto che prevede obiettivi che non sono compatibili con alcune strutture che se non riformate, anche in una logica di aggregazione e di razionalizzazione, rischiano mettere in discussione la ragione fondante del nostro sistema: garantire in maniera equa e omogenea i servizi e se possibile ampliare le prestazioni ai lavoratori. In questo ambito ad esempio l'esperienza di fusione avviata tra le Casse di Padova e Treviso viene vista come un'esperienza pilota a cui



guardare anche per altri territori. Anche se non è detto che processi simili non possano caratterizzarsi in modo diverso attraverso la costruzione di reti forti dove vengano messi in comune alcuni servizi e dove chi ha competenze le metta a disposizione di chi non ne dispone, raggiungendo quei parametri che il nuovo contratto indica.

E per quanto riguarda la CNCE?



F.S.: In questi ultimi anni la CNCE si è fatta carico di gestire temi e questioni poste dall'evoluzione contrattuale, ad iniziare da quanto previsto dal contratto del 2014 in materia di Ape, passato a una gestione nazionale. Ciò ha consentito di erogare l'APE a un numero crescente di lavoratori che erano a rischio. Con il nuovo contratto si è deciso di strutturare il fondo nazionale APE affiancando nuove funzioni come ad esempio il fondo relativo ai prepensionamenti, sulla cui attuazione una specifica Commissione sta lavorando per definire regole e modalità. C'è bisogno comunque di un riconoscimento anche da parte dell'INPS. Da qui l'impegno della CNCE per arrivare a una convenzione tra il sistema contrattuale e il fondo nazionale che fa capo all'INPS, trovando modalità più semplici e dirette così da agevolare l'erogazione da parte del lavoratore.

Da qui l'impegno della CNCE per arrivare a una convenzione tra il sistema contrattuale e il fondo nazionale che fa capo all'INPS, trovando modalità più semplici e dirette così da agevolare l'erogazione da parte del lavoratore.



C.T.: La consapevolezza della necessità di sviluppare un percorso di adeguamento del sistema bilaterale ai mutamenti del mercato delle costruzioni porta tutti gli enti a rimettersi in discussione. Ciò significa in modo particolare per un ente di coordinamento come la CNCE affrontare sfide nuove che richiedono

un grande impegno, anche perché le difficoltà che ci troviamo di fronte per una fattiva applicazione del nuovo contratto non sono poche e in alcuni casi complesse. Un compito importante che come presidenza della CNCE stiamo svolgendo è quello di stimolare le parti sociali affinché sappiano essere presenti per dare risposte rapide ed esaustive alle richieste dei territori. Le novità inserite nel contratto, la spinta a riformarci richiede da parte di un ente di coordinamento come il nostro di svolgere principalmente il ruolo di cerniera di trasmissione tra le parti sociali e le Casse, presidiando e mettendo in relazione in modo sistematico e con grande attenzione le esigenze che provengono dal basso e chi deve prendere le decisioni, ovvero le parti sociali. Il successo e l'attuazione concreta del nuovo contratto dipenderanno moltissimo dal superamento di questa distanza creando virtuose sinergie.

Quale futuro per la Bilateralità?



F.S.: La Bilateralità è un'esperienza centenaria come attesta l'anniversario della costituzione della

prima Cassa edile a Milano nel 1919. Allora prevaleva la logica mutualistica. Poi con il tempo si è trasformata e si è arricchita di nuove funzioni. Il sistema si è andato articolando fino a ottenere, come avvenuto negli ultimi anni, un riconoscimento da parte del legislatore su fronti nevralgici come quello della sicurezza e della regolarità contributiva e del lavoro. Un riconoscimento come certificato di legalità. Ed è proprio qui che ritengo vi siano ampi spazi a disposizione. Penso al tema della congruità, che può costituire un passo avanti decisivo sul piano della regolarità e della trasparenza nelle relazioni sin-

dacali ma anche come strumento di lotta alla irregolarità competitiva. Dopo una sperimentazione importante oggi è arrivato il tempo di confermare lo strumento in situazioni di particolare come ad esempio nelle aree del terremoto che ha colpito l'Italia centrale nel 2016. Abbiamo di fronte delle sfide che non possiamo eludere come quelle della sicurezza e della formazione. È compito delle parti sociali, di chi crede nella Bilateralità come metodo per garantire condizioni di lavoro migliori e una gestione dei cantieri in grado di facilitare anche l'organizzazione produttiva da parte delle imprese, porsi delle domande come ad esempio quella di quale formazione e di quale ruolo rispetto al tema delle competenze debba avere il nostro sistema. Se ce le siamo poste dando delle risposte concrete sui temi dell'assistenza sanitaria o della previdenza oggi dobbiamo fare un salto anche su questo fronte. Proprio alla luce del profondo cambiamento che sta caratterizzando i modi di produzione e l'organizzazione del mercato delle costruzioni, dove l'innovazione tecnologica, la digitalizzazione, la diffusione di soluzioni costruttive, di nuovi prodotti esige una formazione del tutto nuova. In quale modo la bilateralità può giocare un ruolo da protagonista? Ecco è intorno a domande come questa che dobbiamo confrontarci come parti sociali ognuno dando il suo contributo.



Per guardare il video dell'intervista al Presidente CNCE **CARLO TRESTINI** fotografa con lo Smartphone il QR Code



Per guardare il video dell'intervista al Vicepresidente CNCE **FRANCESCO SANNINO** fotografa con lo Smartphone il QR Code

Mobilità della manodopera in Europa: la ricerca europea nel settore edile



Il ruolo degli enti bilaterali e delle parti sociali per eliminare il Social Dumping

L'analisi della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili trova fondamento nell'analisi del cambiamento nella presenza di aziende italiane all'estero, non più legata unicamente alle grandi imprese che effettuavano lavori di notevoli dimensioni, ma anche a medie e piccole entità lavorative.

Dall'inizio degli anni 2000 è considerevolmente aumentato il numero delle società edili, provenienti da altri Paesi, che realizzano opere private o pubbliche in Italia. Più di 8.000 compagnie di costruzioni straniere sul territorio nazionale, in un continuativo graduale aumento. Le associazioni nazionali di categoria, al fine di risol-

vere questa situazione, allineate con i sindacati europei e le organizzazioni europee dei datori di lavoro, hanno posto i seguenti obiettivi:

- evitare il dumping sociale attraverso il distacco di lavoratori in altri paesi;
- proteggere gli operai edili garantendo un'omogeneità salariale e un insieme corretto di regole per tutti i lavoratori nello stesso sito di costruzione;
- consentire la libertà dell'azienda di partecipare e lavorare nel territorio europeo senza vincoli o privilegi locali;
- scambiare informazioni tra le parti sociali delle costruzioni delle nazioni coinvolte, in merito alle con-

dizioni contrattuali locali;

- agire contro il lavoro irregolare e vigilare sulla corretta applicazione degli obblighi assicurativi, contrattuali e di sicurezza sociale.

In base a questi obiettivi, le parti sociali con la CNCE hanno avviato uno confronto con le rispettive organizzazioni di Francia, Germania e Austria per verificare le condizioni per una regolamentazione condivisa in caso di distacco di lavoratori. Una volta concluso questo lavoro preparatorio, nel 2018 la CNCE ha siglato con SOKA-BAU (Germania), UCF (Francia) e BUAK (Austria) tre convenzioni bilaterali che consentono alle società, che lavorano in uno di questi quattro Paesi, di essere esentate dalla registrazione nei fondi nazionali di previdenza, mantenendo la loro posizione nel Paese di origine.

Per quanto riguarda il suo impegno internazionale, la CNCE ha guidato, come capofila, due progetti europei su queste tematiche:

- “VS/2016/0062 – Post Lab: Developing experiences of administrative cooperation in the framework of the posting of workers”;
- “VS/2016/0230 – EU Post Lab: Developing experiences of administrative cooperation and enhanced access to information in the framework of the posting of workers”.

Da gennaio, inoltre, la Commissione Nazionale si è aggiudicata un nuovo progetto sulla libera mobilità dei lavoratori sul territorio europeo:

“VS/2018/0458 ISA – Information Sharing Agreements. Building EU agreements for the posting of workers in the construction sector”.

I progetti sono strutturati in modo da analizzare forme di cooperazione che possano consentire il libero scambio di informazioni e la condivisione di buone pratiche ammi-

nistrative. In totale, è coinvolta una rete di 10 partner europei.

Il progetto Post-Lab, attraverso la sua attività di ricerca svolta nei quattro Paesi partecipanti allo studio, Italia, Francia, Romania e Spagna, ha individuato le principali problematiche relative alla corretta applicazione della di-

comportamenti caratterizzati da un rischio di frode sono spesso collegati alla mancata presentazione della relativa dichiarazione alle autorità incaricate di verificare il rispetto delle procedure amministrative da parte delle società o dalla totale mancanza di informazioni relative all'impre-

Una volta concluso questo lavoro preparatorio, nel 2018 la CNCE ha siglato con SOKA-BAU (Germania), UCF (Francia) e BUAK (Austria) **tre convenzioni bilaterali** che consentono alle società, che lavorano in uno di questi quattro Paesi, di essere esentate dalla registrazione nei fondi nazionali di previdenza, mantenendo la loro posizione nel Paese di origine.

rettiva europea in materia di distacco, buone pratiche e strumenti messi in campo nel territorio europeo.

Dall'analisi della temporaneità del distacco e del rispetto delle aliquote minime di retribuzione e dei contributi di sicurezza sociale dovuti nel Paese ospitante, sono emersi due principali gruppi di pratiche fraudolente: l'uso di società fittizie; con lo scopo di beneficiare dei livelli inferiori di contribuzione e di sicurezza sociale a livello settoriale, così da ottenere vantaggio in termini di costi, rispetto ai livelli del Paese ricevente la manodopera; e l'inosservanza dei livelli minimi stabiliti nella suddetta direttiva. Il lavoro di ricerca è stato quindi condotto con l'obiettivo di contrastare tali pratiche fraudolente attraverso modelli di cooperazione tra sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro del settore delle costruzioni, da un lato, e ispettorati del lavoro, dall'altro.

Queste “buone pratiche” si sono rivelate applicabili nella stessa nazione interessata, ma anche estendibili ad un contesto internazionale. I

sa e al lavoro svolto.

Ogni Paese in cui è stata condotta l'attività di ricerca del progetto Post-Lab presenta una serie di pratiche per combattere tali frodi, utilizzando diverse metodologie per ottenere informazioni pertinenti alla lotta contro le attività lavorative non dichiarate.

Le pratiche schierate in Italia, Spagna, Francia e Romania assumono la forma di accordi internazionali, codici e procedure di scambio di informazioni, anche in base all'utilizzo di nuove competenze, che delineano un quadro molto complesso ed articolato.

Nella maggior parte delle azioni prese in esame, il ruolo svolto dalle parti sociali è stato cruciale non solo per la loro effettiva attuazione, ma anche per delineare una pratica utile per la definizione di procedure efficaci per combattere le frodi.

Le circostanze, che hanno suscitato preoccupazioni tra le parti sociali, sono le stesse in tutti i Paesi coinvolti: il rischio di dumping sociale. L'Italia, la Francia, la Germania e l'Austria sono caratterizzate dalla pre-

senza di organismi paritetici come i fondi settoriali incaricati di elementi salariali intermedi. Al fine di versare contributi settoriali specifici, le imprese di costruzione si registrano presso tali organismi, i quali, a loro volta, hanno il compito di valutare il rispetto da parte delle imprese di tali obblighi. La presenza di questi corpi ha permesso un'azione più specifica e vigorosa. Le istituzioni bilaterali, invece, che si trovano in Spagna e in Romania, hanno un ruolo diverso.

La particolarità del caso italiano è rappresentata dagli accordi internazionali sopra menzionati già in vigore con Francia, Austria e Germania, stipulati da istituzioni bilaterali (CNCE, UCF-BTP, SOKA BAU e BUAK).

In Francia, seguendo la legge Macron, la "carta d'identità" – che, dopo un periodo di prova, è diventata obbligatoria a marzo 2017 per tutte le società che inviano lavoratori in Francia – raccoglie informazioni preliminari su società, lavora-

tori distaccati, condizioni di lavoro e committente.

Sempre in Francia, la rete, creata dal sindacato CGT, – attraverso il progetto Reder – è stata progettata al fine di migliorare la conoscenza della questione da parte dei sinda-

Più di **8.000 compagnie di costruzioni straniere** sul territorio nazionale, in un continuativo graduale aumento

cati, in modo da consentire loro di affrontare qualsiasi problema giuridico derivante dal distacco di lavoratori, nonché di migliorare le conoscenze sui diritti dei lavoratori distaccati. Più nello specifico, il progetto istituisce una rete che coinvolge le parti sociali e l'Ispettorato del lavoro con l'obiettivo di far valere i

diritti dei lavoratori.

In Romania, il sistema Revisal, utilizzato interamente dall'ufficio di Collegamento, si basa su modelli di cooperazione che coinvolgono vari ispettorati, fornendo le informazioni necessarie per comprendere meglio i casi di distacco di lavoratori provenienti dalla Romania. Più in particolare, il database contiene informazioni sulle società, fornite dai datori di lavoro che registrano i propri dipendenti.

In Italia e Spagna, invece, le attività di ispezione presentano obiettivi più specifici legati ai bisogni derivanti dal contesto nazionale.

In Spagna, l'accordo tra l'ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale della Spagna e la sua controparte portoghese, in vigore dal 2013, consente un'azione più diretta che semplifica la cooperazione tra le due autorità al fine di garantire la piena conformità con le norme sul distacco e con livelli salariali applicabili nei due Paesi cofirmatari.

In Italia, inoltre, i contratti collettivi



decentrati in Lombardia in considerazione dei lavori di costruzione per EXPO Milano 2015 hanno stabilito un modello di accordi che coinvolgono le parti sociali e le autorità locali, grazie alla cooperazione con la Cassa Edile territoriale e la Prefettura di Milano.

La Spagna, ancora una volta, presenta una pratica specifica, derivante dalla necessità a livello nazionale di stabilire regole sulla corretta formazione dei lavoratori edili, da completare nei centri effettivamente accreditati dal sistema: TPC – Tarjeta Profesional de la Construcción, una tessera identificativa che raccoglie gli attestati di formazione, la quale è gestita dalla Fundació Laboral de la Construcción, un organismo paritetico responsabile della formazione nel settore delle costruzioni. TPC ha dimostrato di essere uno strumento utile per prevenire le frodi riconoscendo il personale, la formazione e l'occupabilità dei lavoratori, rendendo così possibile identificare il giusto livello di retribuzione e il loro ruolo lavorativo all'interno dell'azienda.

Osservando le pratiche implementate in Italia, Francia, Romania e Spagna nella loro interezza, è quindi possibile capire perché – affinché il sistema di monitoraggio degli ispettorati funzioni correttamente – è fondamentale avere una chiara fonte di informazioni prima di entrare nel Paese ospitante per svolgere un'attività lavorativa.

Sulla base di queste premesse, la CNCE ha proposto un secondo progetto, EU POST LAB.

Il progetto prende le mosse dalla volontà di sviluppare forme di cooperazione tra organismi settoriali in diversi Paesi europei, e ha coinvolto una rete di 10 Paesi dell'UE e la Turchia, con l'obiettivo di facilitare il libero scambio di informazioni, da ricercare nelle banche dati strutturate all'inter-



Il progetto EU Post-Lab sostiene la cooperazione amministrativa tra i fondi sociali paritetici

di settore a livello transnazionale e apre la strada ad una graduale espansione delle informazioni condivise

no dei Paesi del partenariato. Il progetto EU Post-Lab sostiene la cooperazione amministrativa tra i fondi sociali paritetici di settore a livello transnazionale e apre la strada ad una graduale espansione delle informazioni condivise. L'analisi sul campo del progetto EU Post-Lab ha riguardato lo studio delle banche dati esistenti a livello nazionale e in conformità con la direttiva europea sui lavoratori distaccati. La ricerca ha portato avanti un'indagine sui loro contenuti, le loro caratteristiche e il modo in cui riflettono le reali condizioni di lavoro, identificando i rischi di abuso e frode della legislazione.

Nella seconda fase del progetto, la CNCE, seguendo le indicazioni di partenariato, ha definito un prototipo di database per facilitare la condivisione transnazionale di informazioni tra i fondi sociali paritetici che trattano gli elementi salariali intermedi nel settore delle costruzioni.

La Commissione Nazionale ha studiato un modo di condividere le informazioni di base per un distacco regolare dei lavoratori, in modo più fluido e semplificato, garantendo la libera circolazione delle aziende e dei lavoratori nei 4 paesi della Comunità, sopra menzionati: Francia, Germania, Austria e Italia.

Identificando, attraverso i lavori progettuali, le informazioni disponibili e le migliori pratiche messe in campo sul suolo europeo, la CNCE si è aggiudicata un terzo progetto volto allo studio e all'analisi delle condizioni necessarie per la stipula di accordi di semplificazione e protezione sociale, come i sopraccitati accordi bilaterali con SOKA-BAU, UCF e BUAK, che rendano trasparente e fluido il movimento di manodopera all'interno della comunità europea.

Progetto ISA

VS/2018/0458 ISA

Information Sharing Agreements. Building EU agreements for the posting of workers in the construction sector.

VS/2018/0458 ISA

Accordi di condivisione delle informazioni. Stipulare accordi in Europa per il distacco dei lavoratori nel settore delle costruzioni.



Per guardare il video dell'intervento sul Progetto ISA di **GIACOMO VIRGILIO** fotografa con lo Smartphone il QR Code

A Gennaio 2019, la CNCE si è posta come capofila di un nuovo progetto Europeo sul tema della libera e regolare mobilità del lavoro sul suolo Europeo.

La ricerca avrà una durata di 24 mesi e coinvolgerà una rete di 8 Paesi europei.

Il progetto ISA è rivolto alla cooperazione internazionale nel campo della mobilità e del distacco dei lavoratori e delle imprese in uno spazio economico europeo.

Il progetto nasce dal riconoscimento che la cooperazione amministrativa è la chiave per garantire una corretta applicazione delle norme UE sul distacco.

Le attività di ISA riguardano principalmente: Italia, Spagna, Portogallo, Francia, Bulgaria, Romania e Polonia. Tuttavia, il sostegno dell'Associazione Europea degli

Enti Paritetici (AEIP) consentirà la sua diffusione su tutto il territorio europeo.

Gli obiettivi del progetto sono, infatti, aumentare il livello di conoscenza della disciplina sui possibili vantaggi della cooperazione transfrontaliera nel campo del distacco dei lavoratori e rafforzare la cooperazione transnazionale tra questi organismi. Le azioni da cui si parte per conseguire questi obiettivi sono:

- promuovere la creazione di accordi di cooperazione e condivisione intesi a monitorare e facilitare il distacco dei lavoratori;
- allargare la copertura degli accordi attualmente in vigore con altri Paesi.

A tal fine, le attività del progetto forniranno due risultati principali:

- linee guida che descrivano il pro-



PROJECT COORDINATOR

- CNCE (Italia)

PARTNERS

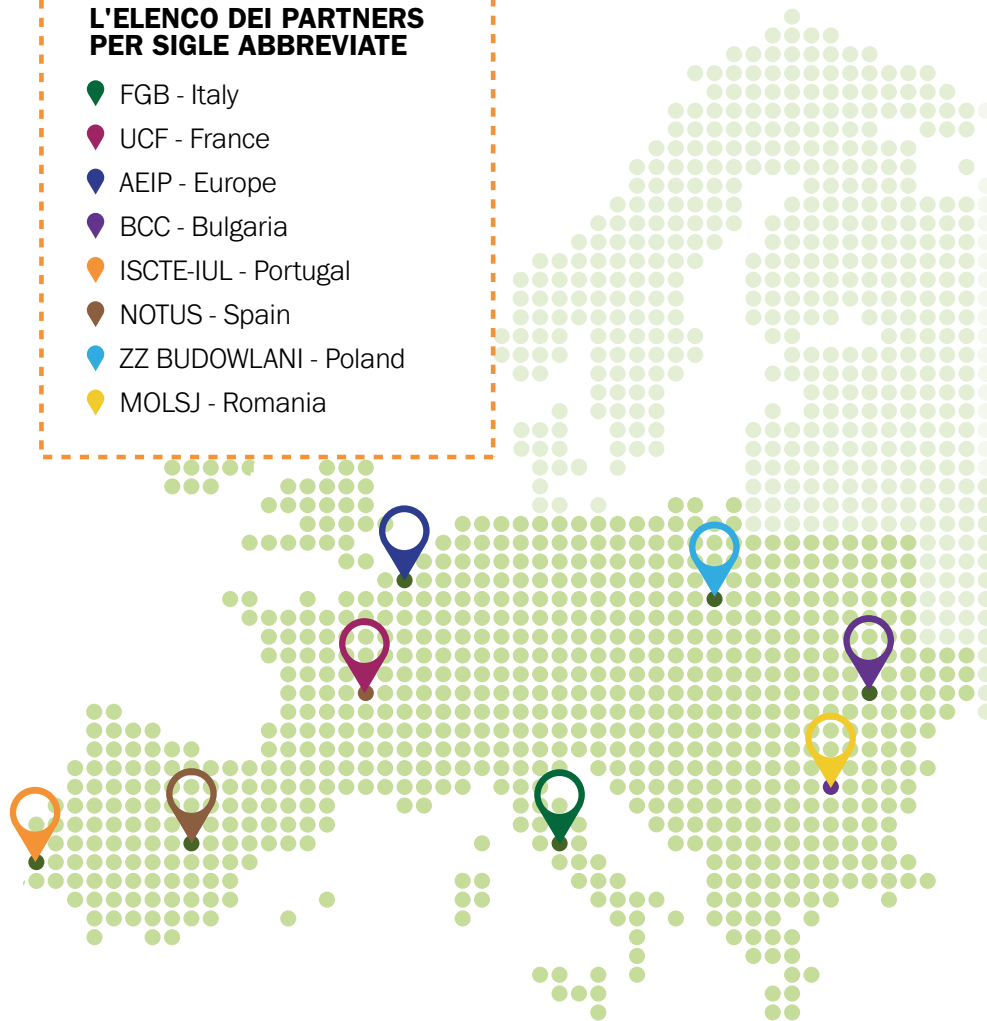
- Fondazione Giacomo Brodolini (Italia)
- ISCTE-IUL (Portogallo)
- Notus (Spagna)
- Bulgaria Construction Chamber (Bulgaria)
- UCF (Francia)
- ZZ Budowlani (Polonia)
- Ministero del Lavoro Rumeno (Romania)
- AEIP (Europa)

ASSOCIATI

- ACT- Autorità per la condizione del lavoro (Portogallo)

L'ELENCO DEI PARTNERS PER SIGLE ABBREVIAE

- FGB - Italy
- UCF - France
- AEIP - Europe
- BCC - Bulgaria
- ISCTE-IUL - Portugal
- NOTUS - Spain
- ZZ BUDOWLANI - Poland
- MOLSJ - Romania



cesso che ha condotto alla stesura degli accordi selezionati e la metodologia di azione per l'adozione di iniziative simili;

- una relazione finale che presenti vantaggi e ostacoli a questo scopo per ogni Paese coinvolto.

Ciò avverrà partendo dall'esperienza sul campo acquisita in primis dalla CNCE e da esperienze adottate dai partners, nonché di altre "buone pratiche" identificate nei Paesi affiliati alla AEIP.

In particolare, due pratiche molto promettenti, affrontate nel quadro del progetto Post-Lab (VS/2016/0062) finanziato dall'UE, hanno ispirato ISA e dovrebbero essere la base per la sua attuazione: "gli accordi bilaterali tra Germania, Francia, Austria e Italia", attuati dalla stessa CNCE, capofila progettuale, e "l'accordo per la cooperazione e lo scambio di informazioni tra l'Ispettorato del Lavoro e di Sicurezza sociale in Spagna e l'Ispettorato Generale del Lavoro in Portogallo".

Si evidenzia la possibilità, per la CNCE, di stesura di nuovi accor-

di con Paesi interessati quali Spagna e Portogallo, ma anche il forte interesse per lo studio dei sistemi di Romania e Polonia, che attraverso il Ministero del Lavoro Rumeno e lo ZUS, attraverso il partner ZZ BUDOWLANI, hanno una forte presenza nel progetto.

L'azione di ricerca implementerà un'analisi - da descrivere e presentare a tutte le parti coinvolte e ai sindacati di categoria - riguardante il processo che porta all'adozione di possibili accordi riguardanti lo scambio di informazioni nell'ambito del distacco dei lavoratori, comprese le motivazioni, il ruolo delle parti interessate, le condizioni legali, politiche e contestuali che consentono la corretta attuazione degli stessi.

Il primo incontro, che segna l'avvio

dell'azione di ricerca, ha avuto sede a Roma, presso la sede della CNCE, l'8 Febbraio 2019, e ha sancito l'inizio della collaborazione nella rete di partenariato, attraverso la approvazione di un dettagliato programma di lavoro.



Per guardare il video di **PRESENTAZIONE DEL PARTENARIATO** del Progetto ISA fotografa con lo Smartphone il QR Code



Per guardare il video delle **INTERVISTE** al Progetto ISA fotografa con lo Smartphone il QR Code

Progetto Arles

DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE, RILANCIANDO LA FIGURA DEGLI RLS

Il progetto ARLES “Attività del Rappresentante dei Lavoratori per un’Edilizia in Sicurezza” è un progetto FORMEDIL/CNCPT risultato rispondente alle finalità dell’avviso pubblico per la raccolta delle c.d. “manifestazioni di interesse” per la stipula di accordi sul tema dell’informazione e sviluppo della cultura della prevenzione per la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con particolare riferimento al settore dell’edilizia, dell’agricoltura e delle aziende sanitarie ed ospedaliere, reso pubblico in data 21 ottobre 2015 e quindi realizzato con il cofinanziato dall’INAIL.

Il progetto della durata di 24 mesi coinvolge:

- Enti Misti/CPT
- RLST
- RLS

Il progetto ARLES è stato ideato con l’obiettivo strategico di diffondere la cultura della prevenzione rilanciando la figura dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali con riferimento specifico al settore edile.

L’attività principale del progetto si

focalizza su una serie di incontri informativi e di approfondimento di specifiche tematiche denominati Focus Group, della durata di 8 h e distinti in due diverse tipologie:

- **12 Focus Group per RLST:** organizzati e realizzati direttamente da FORMEDIL/CNCPT, presso le sedi degli Enti aderenti al sistema e più precisamente a: Roma, Milano, Bergamo, Napoli, Catania, Bari, Torino, Genova, Firenze, Terni e Padova, utilizzando in ogni sede il medesimo corpo docenti al fine di garantire uniformità di azione nei confronti di queste importanti figure del sistema bilaterale edile;
- **45 Focus Group per RLS:** organizzati presso le strutture degli Enti partecipanti al progetto, i FOCUS sono stati dislocati in modo da coprire l’intero territorio nazionale. Nello specifico sono stati coinvolti gli Enti delle province di: L’Aquila, Padova, Forlì, Salerno, Caserta, Mantova, Sassari, Teramo, Ascoli Piceno, Siena, Viterbo, Firenze, Pisa, Treviso, Napoli, Piacenza, Chieti, Benevento, Bari, Terni, Cremona, Latina, Vicenza, Perugia,

RLS e RLST nei cantieri, insieme a lavoratori e imprese **con il progetto ARLES**

Il progetto ARLES è rivolto ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali (RLS-RLST). È promosso dal sistema della bilaterale con il contributo di Inail ed è finalizzato a sostenere le attività svolte da queste figure facilitatori del sistema preventivo aziendale della singola impresa. Community interattiva, focus group, e competenze in rete, applicazioni mobili, registrazione dei mancati infortuni sono tra gli strumenti tecnico-operativi previsti nel progetto per condividere informazioni e mettere a disposizione di tutti i lavoratori i dettagli dell’iniziativa su www.progettoarles.it

ARLES
CANTIERE • SICURO

Venezia, Frosinone, Torino, Campobasso, Palermo, Avellino, Reggio Calabria, Catania, Cuneo, Grosseto, Gorizia, Ragusa e Roma.

Gli argomenti dei Focus hanno riguardato molteplici tematiche con lo scopo di stimolare approfondimenti ed il coinvolgimento attivo da parte dei partecipanti:

- L’educazione a lavorare bene e a lavorare in sicurezza;
- L’attivo coinvolgimento nell’avvio e nella costruzione dei percorsi di “asseverazione”, rilasciata ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., regolamentato nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile;
- Gli interventi puntuali in cantiere per la verifica dei comportamenti e il miglioramento delle conoscenze e delle pratiche del lavoro sicuro e la registrazione sul R.I.F. - Registro dell’Impresa Formativa - mediante la compilazione del modulo C.I.F. - Comunicazione Intervento Formativo;
- La consapevolezza dei ruoli per la gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

il ruolo del RLS

RLS è il rappresentante dei lavoratori a tutela della loro sicurezza eletto all'interno di ogni impresa. È consultato sulla valutazione dei rischi e promuove gli interventi in cantiere per prevenire gli infortuni e le malattie professionali. È il punto di riferimento dei lavoratori per partecipare al sistema di prevenzione. Raccoglie le segnalazioni dei lavoratori su ciò che riguarda la sicurezza in cantiere.

il ruolo del RLST

RLST è il rappresentante dei lavoratori, eletto o designato a livello territoriale e interviene nei cantieri quando non sussiste la figura del RLS aziendale. È consultato sulla valutazione dei rischi e promuove gli interventi in cantiere per prevenire gli infortuni e le malattie professionali. Raccoglie segnalazioni e pareri dei lavoratori durante le visite nei luoghi di lavoro.

Questi sono solo alcuni degli argomenti affrontati nelle 8 ore dei focus group.

Il progetto, oltre a realizzare attività formative e di approfondimento mira a realizzare degli strumenti che possano essere utilizzati anche al termine delle attività progettuali, ha previsto la realizzazione di:

- **video formativi e informativi** volti a chiarire ed esplicitare le attività che gli RLS/RLST devono svolgere all'interno dell'impresa e, soprattutto, all'interno dei cantieri edili.
- un **portale web dinamico** che ambisce a diventare un riferimento per i destinatari dell'attività e che permetterà ai rappresentanti dei lavoratori di interagire tra di loro anche attraverso la realizzazione di un social network specifico ed a loro dedicato;
- Un'**App** denominata "**Arlesxpoco**", una utility legata alla specifica funzione che gli RLS/RLST sono tenuti a svolgere e che semplificherà la registrazione delle attività svolte, tracciando uno storico dei rilievi e delle problematiche riscontrate con lo scopo di orientare gli interventi di preven-

Il progetto ARLES è stato ideato con l'**obiettivo strategico di diffondere la cultura della prevenzione** rilanciando la figura dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali con riferimento specifico al settore edile.

zione e di eventuale formazione ed informazione;

- un **Archivio dei mancati infortuni** realizzato con l'ausilio del portale e dell'App Arles che attraverso l'utilizzo di una semplice check list permetterà di archiviare le segnalazioni ricevute in forma anonima dal territorio, con lo scopo di capire quali sono le circostanze maggiormente ricorrenti negli incidenti, al fine di individuare specifici interventi da realizzare con i diversi attori del sistema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'App Arlesxpoco attualmente è in fase di sperimentazione. È stata progettata sia per tablet che smartphone (sistema Android e IOS), ed ha la funzione di mettere in rete diverse tipologie di utenti.

L'APP infatti ha la possibilità di identificare tre diverse tipologie di accesso: uno per gli RLS, uno per gli RLST ed uno per le Aziende.

Nel caso degli RLS/T questi potranno compilare check list di valutazione degli adempimenti relativi agli obblighi di legge in capo ai datori di lavoro in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs.81/0/ e s.m.i.) ed inserire segnalazioni che descrivono e contestualizzano i mancati infortuni di cui verranno a conoscenza nello svolgimento delle loro attività; Tali segnalazioni sono del tutto anonime, a totale garanzia sia delle imprese che dei lavoratori.

La funzione della segnalazione dei mancati infortuni, proprio per l'importante ruolo di accrescimento della consapevolezza delle problematiche e delle responsabilità di ogni figura aziendale, può essere utilizzata anche dalle imprese che decideranno di utilizzare l'app.

Nel caso dell'impresa, una volta inserite le credenziali, si potranno creare gli accessi per i propri lavoratori che possono così segnalare i "mancati infortuni". Anche in questo caso le segnalazioni sono del tutto anonime e non riconducibili al lavoratore che effettua la segnalazione.

La segnalazione dei mancanti infortuni è un modo per aumentare e diffondere la cultura della sicurezza e determinare un cambiamento degli atteggiamenti e dei comportamenti. Segnalare il verificarsi di mancanti infortuni, oltre che essere un adempimento legislativo, può essere un'occasione di apprendimento e di crescita. Nell'ambito della riunione periodica art.35 del T.U., il datore di lavoro, Rspg, medico competente e RLS/RLST analizzando i dati provenienti dall'archivio interno dei mancanti infortuni possono organizzare interventi formativi mirati alla risoluzione delle problematiche emerse sulla base delle segnalazioni ricevute.

La realizzazione di una banca dati dei mancanti infortuni permetterà di:

- Incoraggiare lo sviluppo di una cultura della sicurezza;
- Aiutare a costruire "profili di rischio" locali e più estesi (nazionali);
- Supportare l'apprendimento e lo sviluppo di soluzioni attraverso l'identificazione delle cause profonde degli errori;
- Aiutare a utilizzare in maniera razionale risorse preziose;
- Migliorare la fiducia dei lavoratori;
- Contribuire ad evitare che le situazioni di rischio che si sono già presentate, possano ripetersi;
- Orientare la formazione

L'impegno aziendale nella rilevazione costante dei mancanti infortuni potrà coinvolgere anche le eventuali imprese subappaltatrici.

All'interno dell'APP Arles, inoltre, è presente una sezione video, all'interno della quale si possono visualizzare

una serie di brevi filmati riguardanti le principali attività edili, che possono aiutare i lavoratori ad utilizzare al meglio macchine e attrezzature da cantiere e che possono essere utilizzati per diminuire le difficoltà di comunicazione in un settore multietnico come quello dell'edilizia.

Le credenziali di accesso all'applicazione ed al portale web potranno essere richieste al FORMEDIL NAZIONALE ed alla CNCPT, sarà poi possibile per le imprese generare i dati necessari per l'accesso dei propri lavoratori.

FORMEDIL e CNCPT stanno rea-

lizzando, anche grazie al contributo di INAIL quello che può definirsi un progetto ambizioso, ma che di sicuro sarà in grado di produrre strumenti operativi in grado di aumentare le conoscenze e le competenze di imprese e lavoratori sui temi di prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro.

I risultati ottenuti nel corso di questi 24 mesi saranno presentati con il supporto e la collaborazione dell'INAIL nella prossima primavera, nel corso di un evento specifico presso l'auditorium INAIL D.C. Prevenzione, sito in Piazzale Pastore a Roma.

INAIL PER LA PREVENZIONE PARTECIPATA

CONDIVIDIAMO CON VOI LO STESSO IMPEGNO: PIÙ SICUREZZA



RLS e RLST nei cantieri, insieme a lavoratori e imprese con il progetto ARLES

Il progetto è rivolto ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali RLS-RLST. È promosso dal sistema della bilateralità edile con il contributo di Inail ed è finalizzato a sostenere le attività svolte da queste figure quali facilitatori del sistema prevenzionale all'interno della singola impresa.

Community interattiva, focus group, esperienze e competenze in rete, applicazioni mobili per la registrazione dei mancanti infortuni sono alcuni degli strumenti tecnico-operativi previsti dal progetto per condividere informazioni e soluzioni da mettere a disposizione di tutti i lavoratori. I dettagli dell'iniziativa su www.progettoarles.it

ARLES
CANTIERE+ SICURO

per informazioni www.progettoarles.it

cncpt
Network della sicurezza in edilizia

FORMEDIL
ENTE NAZIONALE PER LA
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA

Borsa Lavoro Edile Nazionale

BLEN.it



Iniziative specifiche per l'area sisma 2016 e successivi eventi

La Borsa Lavoro Edile Nazionale BLEN.it è un servizio totalmente gratuito per il lavoratore e l'impresa, gestito a livello territoriale dalle Scuole Edili/Enti Unificati in collaborazione con le Casse Edili mediante sportelli dedicati alle attività di orientamento lavorativo, formazione e incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Molte delle Scuole Edili/Enti Unificati che hanno lo sportello BLEN.it attivo operano mediante doppio accreditamento regionale, ossia quello per la formazione e quello per i servizi per il lavoro. Il doppio accreditamento porta alle Scuole ineguaglianti vantaggi, tra cui quello di poter attivare un percorso individualizzato e coerente di formazione/lavoro rico-

nosciuto dalle amministrazioni pubbliche sotto forma di sovvenzioni economiche. Le sovvenzioni potenziano di fatto la qualità e la quantità di iniziative che le Scuole intraprendono per colmare eventuali gap di competenze del lavoratore, effettuare ricognizioni del mercato sulle posizioni lavorative realmente disponibili e, conseguentemente, per offrire al lavoratore le migliori possibilità occupazionali nel rispetto delle necessità delle imprese. La necessità del doppio accreditamento viene richiamata anche dal recente Decreto-legge n. 4 del 28 gennaio 2018, Reddito di Cittadinanza (RDC).

I servizi BLEN.it vengono anche personalizzati sulla base delle specifiche realtà territoriali.

Dal 2012 il Formedil, in collaborazione con la CNCE promuove la buona occupazione mediante la Borsa Lavoro Edile Nazionale BLEN.it

www.blen.it
formedil@blen.it

Un esempio è rappresentato dai **territori del sisma 2016 e successivi eventi**. Iniziative BLEN.it dedicate alle aree del sisma 2016 e successivi eventi:

Per i 140 comuni colpiti dal sisma, il Commissario Straordinario per la ricostruzione e le Parti Sociali dell'Edilizia hanno definito specifiche regole che le imprese edili devono seguire per le assunzioni nei cantieri della ricostruzione. Tra queste, la necessità di avvalersi di lavoratori già iscritti ad apposite liste di disponibilità al lavoro contestualmente comunicate alla prefettura di competenza. Le liste di disponibilità sono di due tipologie: la prima per i cittadini interessati a lavorare nelle aree del sisma e anche residenti nelle stesse aree, la seconda per i cittadini interessati, ma non residenti. Le liste nascono con la specifica volontà di Commissario straordinario per la ricostruzione e Parti Sociali dell'Edilizia di attivare azioni utili e specifiche di contrasto al lavoro nero e al caporalato, evitando il più possibile il fenomeno delle infiltrazioni malavitose nelle gare di appalto. L'i-

stituzione di tali liste si aggiunge ad altre iniziative utili tra cui la gestione della congruità legata al costo del lavoro per le imprese.

L'istituzione delle liste di disponibilità al lavoro viene definita nel "Decreto 7 ottobre 2016 n. 189", nel "Protocollo d'intesa per la regolarità contributiva e la sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni" (siglato da Fillea CGIL, Filca CISL, Feneal UIL e il Commissario Straordinario ricostruzione sisma 2016), e nel "Verbale di accordo in tema di liste

gazione sul territorio mediante contatto diretto con le imprese.

Per una migliore implementazione del servizio e della collaborazione tra Scuola e Cassa, sono state integrate anche delle specifiche aree web del portale BLEN.it. A seguito delle integrazioni web è oggi possibile tracciare con pochi e semplici passaggi gli elenchi dei lavoratori e inviarli successivamente alla prefettura nella considerazione delle informazioni richieste che sono state definite dal Decreto 7 ottobre 2016.

Per una migliore implementazione del servizio e della collaborazione tra Scuola e Cassa, sono state **integrate anche delle specifiche aree web** del portale BLEN.it

di prenotazione al lavoro" (firmato da Ance, Aci PI, Anaepa Confartigianato, CNA Costruzioni, Fiae Casartigiani, Claii, Confapi Aniem, Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL). Nei documenti siglati dalle Parti Sociali si definisce che tali liste possono essere implementate tramite il portale web della Borsa Lavoro Edile Nazionale BLEN.it, affidandone di fatto la gestione agli sportelli territoriali BLEN.it delle Scuole Edili/Enti Unificati.

Come conseguenza operativa gli sportelli BLEN.it prendono in carico i lavoratori e le imprese che si rivolgono ai loro sportelli, procedono con le attività di orientamento delle competenze, eventuale formazione integrativa e iscrivono i lavoratori alle liste di disponibilità al lavoro per procedere al successivo incontro tra domanda e offerta di lavoro. La promozione delle liste viene fatta in sinergia con le Casse Edili territoriali tramite loro spazi dedicati e divul-

Inoltre lavoratori che si iscrivono su BLEN.it anche da altre parti d'Italia, sono in grado di specificare fin da subito l'esplicita volontà di lavorare nelle aree del sisma 2016, in maniera da essere pronti nell'eventualità di successivi colloqui lavorativi, anche dal punto di vista normativo. A seguito di tutte queste specificità è stato costantemente potenziato il sistema di assistenza a sportello BLEN.it.

Alla data del 1° marzo 2019, gli Operatori attivi nelle zone del sisma 2016 sono 33, tra Operatori Scuole Edili/Enti Unificati e Facilitatori Parti Sociali, ossia persone che svolgono servizio di supporto a lavoratori e imprese presso le sedi delle associazioni sindacali o datoriali.

Come già detto, le attività di gestione e promozione delle liste di disponibilità al lavoro sono svolte in collaborazione alle Casse Edili territoriali. Per supportarne le sinergie, Formedil e CNCE (Commissione Nazionali casse Edili) hanno attivato nei mesi scorsi un percorso introduttivo con l'obiettivo di supportare gli Enti territoriali alla gestione delle integrazioni descritte in maniera quanto più efficace possibile.

Il percorso è stato attivato mediante una prima riunione nazionale di coordinamento svolta a Roma presso la sede di ANCE Nazionale a luglio 2018 e due riunioni territoriali, la prima a carattere interregionale svolta a Terni il 31 luglio 2018 e la seconda a carattere regionale svolta a L'Aquila a settembre sempre del 2018. Le integrazioni al portale BLEN.it e le specificità del servizio sono state condivise anche mediante riunioni con le Amministrazioni Regionali delle zone interessate. La prima a Perugia a settembre 2018, la seconda ad Ancona a dicembre 2018.

REGIONI/PROVINCIE SE	OPERATORI SE	FACILITATORI
UMBRIA Perugia Terni	3	5
MARCHE Ancona Ascoli Macerata Pesaro/Urbino	2	7
LAZIO Rieti	1	0
ABRUZZO L' Aquila Pescara Teramo Edilformas	12	3
TOTALI:	18	15

WATTer Skills

Water Efficiency and Water Energy Nexus
in Building Construction and Retrofit



Formazione e aggiornamento delle competenze dei professionisti dell'edilizia e dell'ambiente,

relativo al nesso tra efficienza idrica ed energia idrica per l'edilizia

La scarsità di acqua rappresenta un serio problema per molte regioni d'Europa, molte delle quali avranno gravi problemi di carenza idrica entro il 2030. Secondo un'analisi dell'Istituto delle Risorse Mondiali sostenuta da diversi studi europei, Portogallo, Spagna, Grecia e Italia sono tra i Paesi europei che hanno le maggiori probabilità di avere problemi relativi alla quantità di acqua da fornire rispetto alle risorse idriche disponibili. Questi Paesi affrontano già oggi una carenza di acqua potabile che in futuro aumenterà. Tale situazione comporta la necessità di approcci diversi sull'uso dell'acqua e sull'efficienza idrica.

Di conseguenza, una simile prospettiva sta portando a una maggiore attenzione e a una crescente regolamentazione sull'efficienza idrica e sulla gestione delle risorse idriche in tutta Europa. Questo è il punto di partenza di WATTer Skills, un progetto europeo finanziato nell'ambito del Programma ERASMUS + che mira a sviluppare, attuare e proporre curricula comuni, un quadro delle qualifiche e uno schema di accreditamento a livello europeo per la formazione e l'aggiornamento delle competenze dei professionisti dell'edilizia e dell'ambiente, relativo al nesso tra efficienza idrica ed energia idrica per l'edilizia. Il progetto rappresenta un'iniziativa

congiunta di 4 paesi europei - Portogallo, Italia, Spagna e Grecia - verso un futuro più sostenibile.

Gli Enti coinvolti sono ADENE (Agenzia Portoghese per l'Energia), FLC (Fundacion Laboral de la Construcción in Spagna), FORMEDIL (Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento Professionale in Edilizia in Italia) e CRES (Agenzia Nazionale dell'Energia della Grecia). È quindi fondamentale per questi Paesi sviluppare un quadro comune per le competenze di aggiornamento e certificazione nelle attività professionali, che può portare a risparmi idrici rilevanti, come nel caso del settore dell'edilizia. Questo è l'obiettivo principale di WATTer Skills. Il progetto, che ha preso il via a settembre 2017 e si svilupperà fino ad agosto 2020, consentirà la creazione di un quadro comune, nazionale ed europeo, per la formazione, la qualificazione professionale e la mobilità di esperti europei e tecnici dell'efficienza idrica negli edifici. Ciò favorirà la creazione di nuove professioni e posti di lavoro e consentirà la mobilità e l'occupabilità di questi professionisti nel mercato europeo.

Per risolvere con successo le problematiche descritte, infatti, è necessaria una formazione adeguata, lo sviluppo di capacità e la qualificazione dei professionisti dell'edilizia, sostenute da schemi di accreditamento affidabili che certifichino le conoscenze e le capacità tecniche di tali professionisti per ottenere il riconoscimento e la fiducia del mercato.

Le figure che saranno formate nell'ambito di tale progetto sono due: il tecnico in efficienza idrica con livello EQF4 e l'esperto in efficienza idrica con livello EQF6, che saranno in grado di fornire una migliore consulenza, progettazione e installazione di soluzioni idriche che massimizzano le opportunità combinate di efficienza idrica ed energetica nei sistemi e

È fondamentale sviluppare un **quadro comune per le competenze di aggiornamento e certificazione nelle attività professionali**, che può portare a risparmi idrici rilevanti, come nel caso del settore dell'edilizia

nelle reti idriche degli edifici.

WATTer Skills mira a passare a uno schema europeo di qualificazione e certificazione per i professionisti sul nesso efficienza idrica ed energia idrica negli edifici, attraverso lo sviluppo di specifici corsi di formazione e schemi di accreditamento, in linea con le disposizioni del Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) e le specifiche tecniche ECVET.

A tale scopo, WATTer Skills produrrà 4 Intellectual Outputs:

- IO1 - Impostazione del perimetro di "WATTer Skills";
- IO2 - Quadro delle Qualifiche;
- IO3 - Curricula di corsi di formazione, contenuti e piattaforma di

e-learning, compresi corsi di formazione per la convalida e il riconoscimento del mercato;

- IO4 - Sistema di accreditamento basato su EQF e ECVET;
- Attualmente, è in fase di revisione finale la sezione IO2 ed è in corso la redazione della bozza di IO3.

C'è da aggiungere, inoltre, che in ogni Paese WATTer Skills ha un Gruppo Consultivo Nazionale che mira alla validazione dei risultati del progetto, in particolare per quanto riguarda i contenuti programmatici, i corsi di formazione pilota e le nuove proposte, nonché la qualificazione e l'accREDITamento dei professionisti dell'efficienza idrica.

Il progetto WATTer Skills, infine, è stato presente alla Fiera CERSAIE che si è tenuta a Bologna il 26 e 27 ottobre. Inoltre, un delegato Formedil ha presentato il progetto all'evento WaterEnergyNEXUS Conference che si è tenuto a Salerno dal 14 al 17 novembre, chiarendo gli obiettivi e i contorni dei nuovi professionisti del settore che si andranno a formare, il tecnico in efficienza idrica e l'esperto in efficienza idrica, considerando anche i livelli EQF.





Erasmus+
2017-1-ES01-KA202-038658

WOMEN CAN BUILD

Verso la **parità di genere** nel settore delle costruzioni

L'industria delle costruzioni è stata tradizionalmente un settore maschile, ma le nuove tendenze evolutive e del settore verso una maggiore meccanizzazione e verso temi innovativi quali la digitalizzazione, la sostenibilità ambientale e l'efficienza energetica, permettono a uomini e donne di accedere e svolgere gli stessi compiti professionali in condizioni di parità di diritti e opportunità.

Ma vediamo quali sono i maggiori reali ostacoli che incontrano le donne.

- *Barriere intrinseche*: le donne non si vedono come operai edili; non ci sono opportunità per loro o non sono in grado di fare il lavoro di mestiere.
- *Ostacoli dal mercato del lavoro*: c'è la possibilità che un lavoro fatto da una donna sia considerato meno professionale dalle aziende o dai clienti.
- *Ostacoli derivanti dai colleghi dell'altro genere*: poca credibilità.

Inoltre, una volta che le donne entrano a far parte della forza lavoro, devono affrontare una serie di sfide per rimanere nel settore e successivamente raggiungere posizioni di leadership.

Il progetto Woman can build, avvia-

to a settembre del 2017 e coordinato dalla FLC di Madrid, si concluderà ad agosto 2020.

Il progetto in questione, finanziato dal programma europeo Erasmus plus, mette insieme 6 Enti di formazione delle costruzioni in Euro-



L'uguaglianza di genere rappresenta un tema che necessita ancora **l'attenzione della società** e di chi governa. I dati Istat 2018 confermano in Italia una **condizione della donna nel mercato del lavoro che non risponde ai requisiti della pari opportunità**.

pa che mirano a valorizzare il ruolo della donna in un settore che per tradizione è stato da sempre considerato "dominio" dell'altro sesso. Associata anche l'agenzia per l'impiego del comune di Madrid.

Questi gli Enti di formazione facenti parte del progetto:

- Centro di formazione del settore edile -BZB (Germania);
- Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul - Cenfic (Portogallo);
- Centre IFAPME Liège-Huy-Waremme (Belgio);
- Comité de Concertation et de Co-ordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics -CCCA-BTP (Francia);
- Ente per la Formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia - Formedil (Italia);
- Fondazione ECIPA - Ente Confederale di Istruzione Professionale per l'Artigianato e le Piccole Imprese - CNA (Italia).

Women can Build mette in campo diverse azioni e strumenti volti ad intervenire sui principali attori coinvolti sul tema della parità: donne-uomini nel settore, partendo dalla formazione per arrivare all'impresa.

La formazione porterà un cambiamento di paradigma nel settore delle

costruzioni, più egualitario, attraente e socialmente responsabile.

L'intenzione è quella di abbattere le barriere culturali e migliorare la sensibilità delle donne verso questo settore; catturare l'interesse delle donne verso l'industria delle costruzioni, sottolineando quelle attività con maggiori possibilità di ottenere un effettivo inserimento nel mercato del lavoro; fornire ai centri di formazione professionale (VT) una

L'intenzione è quella di abbattere le barriere culturali e migliorare la sensibilità delle donne verso questo settore; catturare l'interesse delle donne verso l'industria delle costruzioni, sottolineando quelle attività con maggiori possibilità di ottenere un effettivo inserimento nel mercato del lavoro

prospettiva di genere che permetta loro di ripensare il loro approccio formativo e cercare opportunità per un settore più egualitario; stabilire misure di consulenza che facilitino la transizione dell'industria delle costruzioni verso una maggiore consapevolezza e un maggiore equilibrio di genere; ottenere il riconoscimento delle competenze di genere e creare le condizioni che permettono la realizzazione di nuovi programmi con una migliore performance. Beneficiarie del progetto saranno sì le donne, ma in particolare quelle in situazioni di disoccupazione di lunga durata, a rischio di esclusione sociale, e le giovani donne.

La CNCE sostiene il progetto **WOMEN CAN BUILD**



Per scaricare la brochure del progetto **WOMEN CAN BUILD per un'edilizia equa** fotografa con lo Smartphone il QR Code

A Saie Bari il primo appuntamento del premio **Casse Edili Awards**

Casse Edili Awards è il premio per imprese, lavoratori e operatori economici che ruotano attorno al settore dell'edilizia e che sono portatori di valori positivi, contribuendo allo sviluppo di un sistema imprenditoriale etico. L'evento avrà cadenza annuale e culminerà con una serata di gala di premiazione in contemporanea quest'anno con Saie Bari 2019 a cui la CNCE – Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili – ha concesso il patrocinio.

Le domande che si sono poste gli organizzatori del **premio Casse Edili Awards** e che sono alla base della sua ideazione sono state le seguenti: *“Il sistema delle Casse Edili crea valore per le imprese?”*, *“La creazione del valore è percepita dalle imprese iscritte?”*.

Le risposte sono state positive. Ecco allora che, in un mercato in totale trasformazione, in un mercato che ha bisogno di abbracciare con slancio, motivazione e investimenti, i nuovi modelli di business trai-

nati dall'economia digitale per garantire figure professionali riqualficate nelle competenze, qualità delle opere e sicurezza del lavoro, occorre promuovere dall'interno del sistema la cultura della valorizzazione dei comportamenti virtuosi, innovativi, etici.

La regolarità, il rispetto del contratto collettivo, la tempestività nel pagamento ai lavoratori devono essere modelli positivi a cui aspirare perché si traducano in vantaggio competitivo.



I requisiti del modello premiale individuato

OGGETTIVITÀ

I premi vengono assegnati sulla base di indici oggettivamente estrapolabili sulla base di numeri certi. Non c'è discrezionalità nella costruzione dell'indice preso come riferimento per la premiazione.

MULTIDIMENSIONALITÀ

I premi non tengono solo conto delle dimensioni (aziende con le maggiori dimensioni, consulenti con più clienti...). Questo serve a rompere il trade-off dimensioni/qualità e consentire nel tempo di avere una rotazione tra i premiati, catturando l'attenzione di una platea più estesa.

IMPRESE

Viene premiata la regolarità contributiva declinata sia nella tempestività e correttezza, nella presentazione e nel pagamento delle denunce, sia nella congruità dei dati presentati rispetto al numero di lavoratori denunciati.

LAVORATORI

Viene premiato l'impegno e la motivazione nel lavoro. Ad esempio, tra gli operai con maggiori ore lavorate pro capite, nel lavoratore più anziano e più giovane oggi in servizio e donne con più ore lavorate.

CONSULENTI

Viene premiata la correttezza degli adempimenti. I consulenti visti come "ambasciatori della legalità" che consentono alle imprese di rispettare le regole e i lavoratori senza ricorrere a forme di elusione.

OROLOGIO SVIZZERO	IMPRESE	Imprese che impiegano meno giorni tra la data di scadenza dei termini ordinari di presentazione delle denunce e la data di effettivo versamento delle stesse	Esercizio amministrativo
TEMPO LIBERO	IMPRESE	Imprese che nell'esercizio indicato hanno il maggiore numero di ore lavorate per singolo lavoratore	Esercizio amministrativo
CAFFEINA	IMPRESE	Impresa regolare che denuncia da più mesi senza sospensione	Da sempre al 30/9/18
IL BUONGIORNO SI VEDE DAL MATTINO	IMPRESE	Impresa regolare iscritta nell'esercizio corrente che ha il maggior numero di operai denunciati	Esercizio amministrativo
ALLA CARRIERA	CONSULENTI	Consulente che denuncia ininterrottamente presso la cassa senza edile senza sospensioni.	Da sempre al 30/9/18
VOLUME D'AFFARI	CONSULENTI	Consulente con maggiori ore lavorate denunciate	Esercizio amministrativo
IRONMAN	LAVORATORI	Maggiori ore lavorate pro-capite	Esercizio amministrativo
MARATONETA	LAVORATORI	Maggiori ore lavorate da sempre per lavoratori ancora in servizio	Da sempre al 30/9/18
OSCAR ALLA CARRIERA	LAVORATORI	Il lavoratore più anziano ad oggi in servizio	Al 30 settembre 2018
NUOVE SPERANZE	LAVORATORI	Il lavoratore più giovane ad oggi in servizio	Al 30 settembre 2018
WOMEN CAN BUILD	LAVORATORI	Donna con più ore lavorate nell'anno	Esercizio amministrativo
IN BOCCA AL LUPO	LAVORATORI	Figli (una femmina ed un maschio) con la media più alta rilevata per la scuola superiore	Alla data graduatoria soggiorni estero
ALLEGRIA	LAVORATORI	Nucleo familiare operaio in servizio più numerosa	All'ultima rilevazione



Dal 24 al 26 ottobre 2019 il capoluogo pugliese ospiterà la nuova edizione della manifestazione dedicata alle tecnologie per l'edilizia e all'ambiente costruito 4.0.

Centro Sud Italia e bacino del Mediterraneo grandi protagonisti del prossimo appuntamento.

SAIE Bari è un evento professionale nato con l'obiettivo di diventare il punto di riferimento del Centro Sud Italia e del bacino del Mediterraneo, anche grazie al coinvolgimento delle principali associazioni del settore. Tante le iniziative che animeranno SAIE Bari, tutte volte a mostrare l'eccellenza dell'intera filiera delle costruzioni, attraverso percorsi dedicati ai temi chiave dell'innovazione, della sicurezza sismica, della sostenibilità e della trasformazione digitale.

Quest'anno la CNCE - Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili - è lieta di comunicare il patrocinio gratuito al SAIE 2019.

Attraverso workshop e convegni che erogheranno crediti formativi ai professionisti, dimostrazioni e prove pratiche, la manifestazione darà spazio alle realtà consolidate del comparto, mostrando tutta la filiera, dal progetto alla realizzazione finale del prodotto.

Protagonista di SAIE Bari sarà l'innovazione, fulcro della vetrina SAIE ECCELLENZE, che mostrerà i percorsi di crescita e di innovazione intrapresi da aziende, start-up e centri di ricerca internazionali.



Per scaricare il **REGOLAMENTO** fotografa con lo Smartphone il QR Code

Cassa Edile di Bari: al via **Casse Edili Awards**

Il nostro **grazie** alle imprese in regola

L'idea del premio è nata qualche mese fa mentre un imprenditore ci raccontava dei sacrifici che sostiene da anni per essere sempre in regola con i contributi. Nel nostro ambiente lavorativo sentiamo da tempo "l'obbligo morale" di gratificare le imprese che, nonostante le difficoltà che attraversa il settore, continuano a denunciare e versare puntualmente le contribuzioni alla Cassa Edile, sostenendo sacrifici finanziari in un momento in cui la liquidità scarseggia e i tempi d'incasso, specie con il pubblico, sono estremamente dilatati.

Ma non sappiamo come fare. Inviando continuamente lettere di sollecito per contributi non versati ma mai una Pec con la quale diciamo "grazie per avere versato anche questo mese in tempo".

Proprio per questo abbiamo pensato di premiare le imprese, i lavoratori, i consulenti del lavoro che incarnano i valori positivi di questo settore, gli esempi cui aspirare e nei quali riconoscersi per ripensare a un modello d'impresa edile sostenibile e rispettosa.

Cassa Edile Awards rappresenta pertanto il nostro "grazie" a tutti coloro i quali portano avanti l'edilizia nonostante tutto e lo fanno in silenzio, lavorando ogni giorno con competenza e dedizione, mattone dopo mattone. A loro vogliamo dare un premio e renderli riconoscibili, con un "bollino di qualità".

Il settore è ormai dal 2009 in ginocchio: negli ultimi undici anni l'Ita-

lia ha perso 69 miliardi d'investimenti in costruzioni e circa 120 mila imprese e 620 mila lavoratori.

In questo contesto, anche l'economia sommersa, il lavoro nero e l'evasione contributiva ha ricevuto un'impennata e questo scenario non fa che aumentare le difficoltà competitive delle imprese che seguono le regole e, quindi, si propongono al mercato con una struttura di costi più pesante.

Vorrei soffermarmi su un concetto che spesso sfugge ai più: *l'evasione contributiva nei confronti dell'Inps ha un impatto devastante sui conti pubblici ma, grazie al principio dell'automaticità delle prestazioni, non impatta sul diritto del singolo lavoratore a percepire la pensione a fine carriera.*

L'evasione dei contributi nei confronti della Cassa Edile, invece, ha un impatto diretto e immediato sul lavoratore e sul suo nucleo familiare. L'operaio non percepirà la tredicesima e quattordicesima mensilità e tutte le domande di prestazioni assistenziali quali borse di studio per i figli, rimborsi per le spese mediche ecc. saranno respinte e mai incassate.

Conseguentemente, un'impresa edile che non versa alla Cassa Edile non solo non compete sul mercato ad armi pari ma lo fa a spese dirette degli operai che ogni mattina alle 5 si svegliano per garantire un'esistenza dignitosa alla famiglia e una continuità lavorativa al proprio datore di lavoro insolvente. Questo cortocircuito non può essere interrotto solo con misure repressive e sanzionatorie.

L'approccio "tradizionale" non è stato sinora sufficiente a ridurre il fenomeno, che in alcuni casi rappre-

senta un problema culturale.

Per questo abbiamo immaginato un binario parallelo per incentivare, motivare, valorizzare e promuovere tutti quegli operatori che contribuiscono a portare avanti un settore in modo equo, onesto, trasparente e rispettoso delle regole e dei lavoratori. Recentemente, anche il presidente dell'Ance, **Gabriele Buia**, ha dichiarato che: *"abbiamo la necessità assoluta di un patto per il bene sociale e per lo sviluppo reale del Paese"*. Un patto per il bene sociale, propedeutico allo sviluppo reale del paese, non può prescindere da una visione lungimirante del sistema imprenditoriale e delle relazioni industriali che sogniamo accompagnassero lo sviluppo.

Un sistema in cui la ripresa dell'economia passi anche dalla realizzazione di infrastrutture, opere pubbliche, dalla riqualificazione del patrimonio immobiliare esistente dalle nuove costruzioni.

E auspichiamo che questo contribuisca il rilancio finalmente del settore edile e dal rafforzamento simmetrico di una classe imprenditoriale che rispetti le leggi, gli accordi contrattuali e, in ultima istanza, le maestranze edili. L'idea che prima era immaginata su scala locale è piaciuta da subito a tutti, alle organizzazioni datoriali e sindacali, locali e nazionali. Ed è così che con il **patrocinio di Cnce, l'appoggio di Senaf** abbiamo deciso di rendere questo premio nazionale, coinvolgendo tutte le Casse Edili italiane e ancorando il momento finale del premio a un **palcoscenico spettacolare: quello del Saie.**

Post Sisma 2016

Siglata la Convenzione di ricerca tra CNCE e Università degli studi di Camerino su **ricostruzione post sisma 2016**

È stata siglata il 4 aprile 2019, tra la CNCE e l'Università degli studi di Camerino - Scuola di Ateneo di Architettura e Design "Eduardo e Vittoria", una Convenzione con la quale la Commissione, d'intesa con le Casse Edili ed Edilcasse territoriali interessate, affida alla Scuola di Camerino l'incarico di svolgere le attività di ricerca e sviluppo e trasferimento tecnologico relativamente allo studio sperimentale di progetti finalizzati alla realizzazione dei Poli funzionali da localizzarsi nelle quattro Regioni colpite dagli eventi sismici del 2016 e successivi.

Il progetto di ricerca sarà cofinanziato con parte dei proventi derivan-

ti dal Fondo nazionale di solidarietà costituito dai versamenti delle Casse Edili/Edilcasse in occasione del sisma che, come noto, è finalizzato al finanziamento delle iniziative che saranno approvate con progetto concordato dalle parti sociali locali e nazionali.

La durata della convenzione è di sei mesi e l'attività di ricerca si svolgerà presso la Scuola di Ateneo di Camerino.

La convenzione contiene all'art. 3 il programma dettagliato della ricerca che terminerà con un elaborato finale che dovrà essere consegnato alla CNCE entro 60 giorni dalla scadenza della Convenzione.

CONVENZIONE DI RICERCA TRA LA SCUOLA DI ARCHITETTURA E DESIGN DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAMERINO E COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LE CASSE EDILI.

...omissis...

Art.3 -Programma dettagliato della ricerca

Studio scientifico di una Struttura Standard adibita a 'Centro Polifunzionale' da replicare nei cinque centri individuati nei Comuni di Teramo (Abruzzo), Città Reale (Lazio), Preci (Umbria), Gagliole o Muccia (Marche), Acquasanta Terme (Marche), adeguandone i requisiti al contesto ed alle condizioni tecnico ambientali dei singoli siti individuati.

Gli spazi progettati nello studio scientifico dovranno risultare facilmente fruibili da tutti gli utenti interessate dovranno essere concepiti secondo criteri di: riconoscibilità del manufatto, modularità degli elementi e dei componenti tecnologici del sistema, semplicità e razionalità d'uso, permeabilità, flessibilità, fruibilità e trasformabilità delle destinazioni d'uso, degli spazi interni e delle dotazioni delle reti tecnologiche ed impiantistiche, facilità di manutenzione e gestione, adattabilità alle condizioni morfologiche ed urbanistiche dei cinque siti individuati, abbattimento delle barriere architettoniche.

La soluzione architettonica individuata dalle attività di ricerca scientifica dovrà tenere conto di: relazione della soluzione progettuale con l'ambiente naturale, con il paesaggio e con il contesto, facilità di accesso all'area, utilizzo di materiali durabili che privilegino la facilità di manutenzione, utilizzo di soluzioni tecnologiche innovative, utilizzo della luce naturale, riduzione dell'inquinamento atmosferico e acustico durante tutto il ciclo di vita dell'edificio.

Lo studio sperimentale dell'edificio dovrà puntare alla sostenibilità ambientale, energetica ed economica: rapidità di costruzione, durabilità e riciclabilità dei componenti e dei materiali di base, alte prestazioni energetiche, utilizzo di fonti rinnovabili, facilità ed economicità di manutenzione.

... omissis...

SOMMARIO

N.25

INTERVISTA

- 1** Nuovo contratto, mercato e ruolo della CNCE nel futuro della Bilateralità
Carlo Trestini
Presidente CNCE e
Francesco Sannino,
Vicepresidente CNCE

FOCUS

- 6** Mobilità della manodopera in Europa: la ricerca europea nel settore edile
10 Progetto ISA

SICUREZZA

- 12** Progetto Arles: diffondere la cultura della prevenzione, rilanciando la figura degli RLS

FORMAZIONE

- 15** Borsa Lavoro Edile Nazionale BLEN.it
17 WATTer Skills Water Efficiency and Water Energy Nexus in Building Construction and Retrofit
19 Women can build. Verso la parità di genere nel settore delle costruzioni

EVENTI

- 21** A Saie Bari il primo appuntamento del premio Casse Edili Awards
23 Cassa Edile di Bari: al via Casse Edili Awards

FLASH

- 24** Post sisma 2016

EDILInews.IT

IL GIORNALE ON-LINE
SUL MONDO DELL'EDILIZIA

Registrato presso il Tribunale di Roma con numero 398/2011 in data 29/12/2011

Direttore Editoriale
Giovanni CARAPELLA

Direttore Responsabile
Pamela DE PASQUALE

Redazione e Amministrazione
Via G. A. Guattani, 24 - 00161 Roma
Tel. 06.852614 - fax 06.85261500
info@edilnews.it - www.edilnews.it

Editore
CNCE - Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili

In redazione in questo numero
Alfredo MARTINI, Rossella MARTINO, Giuseppe MORETTI, Giacomo VIRGILIO, Massimiliano SONNO, Antonella LINARI

Progetto grafico
Eureka3 : info@eureka3.it - www.eureka3.it